

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ

2012–2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Alena Kavalírová

**Co se stalo s lidmi z reportáže? - role a možnosti médií v řešení a prevenci tzv.
vztahové patologie**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Pavel Beňo

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME)

2012-2014

DIPLOMA THESIS

Alena Kavalírová

**What happened to the people of reportage? - the role and potential of the media in
addressing and preventing relational pathology**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27.02.2014

Alena Kavalírová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PhDr. Pavlu Beňovi za odborné vedení, rady, informace a inspiraci v průběhu zpracovávání diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce nese název „Co se stalo s lidmi z reportáže“ – role a možnosti médií v řešení a prevenci vztahové patologie. Teoretická část seznamuje čtenáře s hlavními pojmy a popisuje projevy vztahové patologie. Dále informuje o způsobech řešení vztahově patologických střetů po stránce legislativní, v procesu mediace či účasti nadací a občanských sdružení. Výzkumná část se problematice vztahové patologie věnuje v konkrétních případech. Využívá kvalitativních metod, dotazníku, polostrukturovaných rozhovorů a metod zakotvené teorie. Hlavním cílem výzkumné části je zjistit, jakou úlohu sehrávají média v otázkách řešení a prevence vztahové patologie a především, jak medializace kauzy ovlivní život člověka.

Klíčová slova

Bossing, deviace, internet, kybergrooming, kyberšikana, mediace, mobbing, normalita, sexuální harašení, stalking, šikana

Annotation

The thesis is entitled "What happened to the people of reportage" - the role and potential of the media in addressing and preventing relational pathology. The theoretical part introduces the reader to the main concepts and describes the manifestations of relational pathology. Further information on ways of solving conflicts relational pathology in terms of legislation, the process of mediation and participation in civic associations and foundations. The research part is devoted to the issue of relational pathology in specific cases. It uses qualitative methods, questionnaires, semi-structured interviews and grounded theory methods. The main objective of the research is to determine the role played by the media in solving issues and prevention relational pathology and especially how it affects human life media coverage of the case.

Key words

Bossing, bullying, cybergrooming, cyberbullying, deviance, internet, mediation, mobbing, normality, sexual harassment, stalking

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	
1 VZTAHOVÁ PATOLOGIE.....	11
1.1 Vymezení pojmu vztahové patologie	11
1.2 Patologické vztahy na pracovišti.....	13
1.3 Mobbing a bossing	15
1.3.1 Mobbing	15
1.3.1.1 Oběť.....	16
1.3.1.2 Útočník.....	16
1.3.1.3 Úloha organizace a nadřízených	17
1.3.1.4 Fáze mobbingu.....	19
1.3.2 Bossing	21
1.4 Sexuální harašení	22
1.5 Šikana	23
1.6 Stalking	24
2 VLIV MÉDIÍ	27
2.1 Internet.....	28
2.2 Kyberšikana	29
2.3 Kybergrooming.....	30
2.4 Doporučení autorky.....	31
3 LEGISLATIVA	33
4 MEDIACE.....	35
5 ASOCIACE, ORGANIZACE, NADACE	38
PRAKTICKÁ ČÁST	
6 VZTAHOVÁ PATOLOGIE A MÉDIA.....	42
6.1 Cíl výzkumu.....	42
6.1.1 Stanovení hypotéz.....	42
6.2 Metody výzkumu	43
6.3 Výzkumný vzorek	45
6.3.1 Respondenti, základní informace.....	46
6.4 Otevřené kódování	47
6.5 Axiální kódování	66

6.6 Selektivní kódování	68
6.7 Shrnutí výsledků.....	69
ZÁVĚR.....	72
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	74
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK	77
SEZNAM PŘÍLOH.....	78

ÚVOD

Diplomová práce nese název „Co se stalo s lidmi z reportáže“ – role a možnosti médií v řešení a prevenci vztahové patologie. Jak už název napovídá, v ohnisku diplomové práce stojí lidé – oběti vztahové patologie, vystupující v médiích. Práce odpovídá na otázku, proč se lidé s prožitky vztahové patologie rozhodnou zveřejnit svůj příběh. Jde jim o slávu, zviditelnění se, nebo v tom vidí svoji poslední šanci, že se jich konečně někdo zastane a efektivně jim pomůže nalézt východisko z jejich doposud bezvýchodné situace?

Tak jako se z každé jiskry nemusí rozhořet oheň, tak ani každý konflikt mezi pracovníky nemusí být projevem vztahové patologie. Teoretická část práce vychází ze studia odborné literatury a periodik. Nejprve vymezuje postavení sociální patologie mezi vědními obory a představuje klíčové pojmy, jako je deviace a normalita. Také seznamuje čtenáře se základními teoriemi příčin deviantního chování a problematikou patologické organizace, s osobností oběti a osobností agresora. Bývá útočník vždy sociopatický, nebo jen nezvládá svoji pracovní roli a pod nadměrným tlakem odhaluje okolí svoji „horší“ stránku?

Práce také uvádí možné následky neřešených situací vztahové patologie, jako je pokles výkonnosti, rozpad týmu a poškození zaměstnavatelské pověsti. Dále popisuje nejběžnější projevy vztahové patologie, jako je mobbing, bossing, stalking, sexuální harašení a šikana. Také poukazuje na rychlý vývoj a vliv elektronických médií na člověka a dospívající a s tím spojená rizika kyberšikany a kybergroomingu. Teoretická část dále informuje o způsobech řešení a prevence vztahově patologických střetů po stránce legislativní, v procesu mediace či účasti nadací a občanských sdružení.

Výzkumná část se problematice vztahové patologie věnuje v konkrétních případech. Využívá kvalitativních metod, dotazníku, polostrukturovaných rozhovorů a metod zakotvené teorie. Hlavním cílem výzkumné části je zjistit, jakou úlohu sehrávají média v otázkách řešení a prevence vztahové patologie a především, jak ovlivní život člověka medializace kauzy.

Dílčím cílem je zjistit, s jakými projevy vztahové patologie se oběti setkali, dozvědět se, jakým způsobem kauzu nejčastěji medializují, z jakých pohnutek a také

odhalit, co oběti v řešení problému nejvíce pomáhá. Pomocí otevřeného, axiálního a selektivního kódování vycházejí z výzkumu najevo zajímavé poznatky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZTAHOVÁ PATOLOGIE

1.1 Vymezení pojmu vztahové patologie

Otázkami vztahové patologie se zabývají vědní obory, jako je psychologie, sociologie, právo, etika, lékařské vědy nebo kriminologie. Pojem a vymezení vztahové patologie souvisí s pojmem norma a deviace.

Jako deviantní chování označujeme chování pozitivně či negativně odchýlené od normy. Norma představuje nepsaná pravidla určená kritérii dané společnosti. *"Norma je sice obecně hodnotící kritérium pro to, co je v konkrétním případě běžné (normální) a co nežádoucí (abnormální, deviantní), jedná se však o značně subjektivní proměnnou, jejíž hranice se v průběhu společenského vývoje může měnit a posouvat"* (Fischer, Škoda 2009, s. 20). Sociální patologii bychom mohli definovat jako projev nežádoucího až nebezpečného chování, které se vymyká normě. Jedná se o chování, jež ohrožuje jedince či dokonce celou společnost. Tím se také sociální patologie odlišuje od deviantního chování, které je pojmem obecnějším. Pojmem sociální patologie také označujeme vědní obor, zabývající se sociálně patologickými jevy.

V rámci určité společnosti můžeme považovat za deviantní chování projevy, které jsou v jiné společnosti zcela konformní s tamější normou a naopak. Nebo v rámci stejné kultury může být deviace vyhodnocena až na základě míry, způsobu, konkrétní situace či denní době. *"Například pití alkoholu kolem osmnácté hodiny večer je v naší kultuře běžným jevem, ale totéž chování bezprostředně po probuzení ráno je považováno za deviantní jev a svědčí o problémovém vztahu dotyčného člověka k alkoholu"* (Bartlová 1998, s. 7). Pojem norma i pojem deviace tudíž pokládáme za relativní jevy.

V odborné literatuře se setkáváme se třemi základními teoriemi, zabývající se příčinami deviantního chování. Patří sem teorie biologické, psychologické a sociální.

Biologické teorie vycházejí z genetické výbavy jedince. Opírají se o hledání předpokladů k deviantnímu chování na základě dědičnosti či jiných biologických znaků. Například v souvislosti s velikostí lebky a celkové konstituce postavy. Počátky

biologických teorií sahají až do antiky, tedy do doby 6. století před naším letopočtem. Toho času se v konfuciánském období v Číně rozvíjí umění čtení z lidské tváře. Dle Čchi An-Kuei byl vliv tohoto umění tak silný, že v roce 221 před naším letopočtem nechal císař Čchin š-chuan-ti spálit všechny knihy a spisy, neboť se obával, že podle knih o čtení z obličeje lidé poznají jeho pravý charakter tyрана (1997, s. 5).

Významným představitelem biologické teorie se stal v devatenáctém století Cesare Lombroso. *"Jeho nejznámějším dílem je spis "Člověk zločinný ve vztahu k antropologii, právní vědě a psychiatrii" (vydána 1876), ve které formuloval svoji teorii, že lidé se zločinci nestávají, ale rodí"* (Sochůrek 2009, s. 21). Později však Lombroso připustil také další faktory ovlivňující vznik deviantního chování, jako alkoholismus nebo nedostatečné tresty. K dalším osobnostem biologických teorií patří Enrico Ferri, Raffaele Garofalo, Ernst Kretschmer nebo William Herbert Sheldon.

Vzájemným propojením deviantního chování s konkrétními fyziologickými znaky se v současnosti zabývají odborníci ve vědě pojmenované biokriminologie. *"I když určité souvislosti biologické výbavy a kriminality jsou nepopiratelné, problémem zůstává jejich výklad a zařazení do kontextu s ostatními vlivy psychologickými a sociálními"* (Havlík 2008, s. 104).

Psychologické teorie se soustředí zejména na hledání souvislostí deviace s prožitky osobnosti z dětství a psychickými abnormalitami. Vychází z psychoanalýzy, behaviorismu a humanistické psychologie. Hlavním představitelem a současně zakladatelem psychoanalýzy je Zikmund Freud. *"Za základ duševního života člověka považoval Freud nevědomí, které je rozhodujícím zdrojem jednání"* (Sochůrek 2009, s. 26). Psychoanalýza se především opírá o zážitky a traumata z raného dětství.

Sociologické teorie představují nejmladší pohled na zdroj deviací, jako odchýlení se od norem náboženských, morálních či právních, akceptovaných v rámci dané společnosti. Zaměřují se na dopad deviace na celou společnost, nikoli na jednotlivce, jak tomu bylo u teorie biologické a psychologické. Nejznámějšími teoriemi sociální deviace je teorie anomie, teorie sociální dezorganizace, teorie sociální kontroly nebo teorie strukturálního funkcionalismu.

Existuje však celá plejáda dalších mezioborových teorií a pohledů na deviantní chování. Významnou osobností v tomto směru byl také britský psycholog německého původu Hans Jürgen Eysenck. Zabýval se strukturou a dynamikou osobnosti. Popsal

osobnostní rysy a to extroverzi, introverzi, neuroticismus, psychoticismus a inteligenci. Vytvořil řadu diagnostických metod a mezi jeho přední díla patří Diagnostika osobnosti a Struktura lidské osobnosti. *"Eysenck se zabýval i možnostmi léčby a resocializace delikventů"* (Sochůrek 2009, s. 29).

1.2 Patologické vztahy na pracovišti

Každá osobnost je pokládána za jedinečnou. Každý jedinec potřebuje dosáhnout naplnění svých základních potřeb. Pokud k tomuto ději nedochází, přichází pocit nespokojenosti a frustrace. Přetrvává-li tento pocit dlouhodobě, objevují se u jedince postupně znaky deprivace. K nejvýznamnějším psychologickým potřebám Bednář řadí potřebu lásky, uznání, řádu, stimulace, svobody a bezpečí (2013, s. 151). Uvedené psychologické potřeby projikují do osobní, ale i pracovní roviny života jedince.

Zaměstnanci se od sebe odlišují věkem, pohlavím, vzděláním, názory, zkušenostmi i postoji. Dříve nebo později se objeví konfliktní situace a je v rukou zaměstnanců a vedoucích pracovníků, jak se k řešení sporu postaví. Pružná komunikace tvoří základ dobrých vztahů a sociálních vazeb ve společnosti. Od její kvality se odvíjí fungování a prosperita firmy. Obecně rozdělujeme vazby ve firmě na formální a neformální. Formální sociální vztahy ve firmě vycházejí z kodexu firemní kultury a jejich proměnlivost v čase je minimální. Oproti tomu neformální sociální vazby, dle Bednáře, představují dynamické, živé vztahy odvislé od reálné interakce zaměstnanců (2013, s. 19).

V situacích, kdy se naruší již fungující kolektiv, například příchodem nového kolegy mezi sešrané spolupracovníky, se významně ovlivní vývoj dalšího fungování tohoto kolektivu. Někteří jedinci považují změny za vítané. Zdá se, že v nich spatřují inspiraci, nové podněty a energii pro svoji práci. Jiní si změny příliš neuvědomují a ti ostatní z nich mohou mít obavy. Jedinec se pod vlivem strachu o svoji pracovní pozici, nebo návalu množství úkolů, může dostat do stresové situace. K obvyklým, psychosomatickým projevům stresu patří žaludeční obtíže, nechutenství, úzkosti, nespavost, zvýšený tlak i srdeční tepová frekvence.

Patologii můžeme sledovat již v nastavení firemní kultury a za patologickou pak můžeme označit celou firmu. Lidé se v patologických firmách organizují do dílčích

skupinek, které proti sobě vedou spory. Někteří "vychytrali" pracovníci intrikují proti všem. K ozdravení takové společnosti je zapotřebí, dle Bednáře, provést zásah zvenčí, diagnostikovat nejproblémovější oblasti a zahájit rozsáhlé strukturální změny. Bednář uvádí následující typické znaky patologické společnosti (2013, s. 151):

1. Nejasné vymezení kompetencí a pracovní náplně.
2. Nejasný systém odměňování.
3. Nerovné postavení, možnosti a privilegia zaměstnanců na stejné pracovní úrovni.
4. Neefektivní zadávání a delegování úkolů.
5. Neadekvátní rozhodnutí nekompetentních osob.
6. Bazírování na nepodstatných detailech oproti řešení vážných záležitostí.
7. Nepřímá komunikace.
8. Napjatá firemní atmosféra.
9. Ostré reakce proti trefné kritice.
10. Předem vybraní jedinci obsazují vedoucí pozice bez ohledu na jejich dovednosti.
11. Obecný, neinformativní obsah porad s nízkou účastí zaměstnanců.

Mezi konkrétní projevy sociální patologie v pracovním prostředí patří mobbing, bossing, staffing a sexuální harašení. Nicméně mohou být doprovázeny dalšími patologickými jevy, jako je stalking nebo kyberšikana. Tyto jevy, či jejich náznaky, jsou rozpoznatelné téměř v každé organizaci a v jakékoliv firemní kultuře. Vedení firem si však tuto skutečnost nepřiznává, nebo ani nechce přiznat. Neboť kdo by chtěl přiznat selhání, a tak poškodit zaměstnavatelskou pověst a dobré jméno firmy? Není snadnější před problémy zavřít oči? Sociální vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti významně ovlivňují pracovní klima. To následně ovlivňuje pracovní nasazení a kvalitu vykonávané práce. Proto je důležité zaměřit se nejen na příčiny vzniku konfliktů, patologických interakcí, jejich popis a následky. Ale především je třeba se zaměřit na možnosti úspěšné prevence.

1.3 Mobbing a bossing

Jak bylo napsáno výše, jev mobbing a bossing pokládáme za projevy vztahové patologie. Dnes již poměrně známé pojmy odvozené z angličtiny vysvětlují autoři rozdílně. Vždy se ale jedná o nepřátelství, dlouhodobě opakované útoky a urážky na pracovišti zaměřené na jednu osobu. Někteří autoři vymezují tyto pojmy následovně. Mobbing definují jako útoky ze stran kolegů na stejné pracovní úrovni, bossing ze strany nadřízeného k podřízenému a staffing od podřízeného k vedoucímu. Kratz považuje obecně mobbing za útoky a psychický teror v pracovním prostředí, bossing a staffing pak za určitou formu mobbingu (2005, s. 16).

V těchto případech vztahové patologie se nepřátelské prostředí prohlubuje a napadaná oběť postupně přestává zvládat přítomnost konfliktů a psychického teroru. Stres vzrůstá, narůstá i chybovost jinak jednoduchých a zvládnutých úkonů, oběť se cítí sama, objevují se u ní psychosomatická onemocnění. Typickým rysem atakované osoby je ztráta sebedůvěry. Oběť se izoluje od ostatních kolegů a později sama věří, že „je k ničemu“. V dusné pracovní atmosféře nemůže vydržet pracovat, a pokud se nepodaří problémy včas zvládnout a řešit, na celou situaci, již psychicky vyčerpaný a zničený člověk, rezignuje a podává výpověď.

1.3.1 Mobbing

Pojem mobbing již pronikl do povědomí laické veřejnosti, avšak místo v české legislativě si bude muset teprve vydobýt. Mobbing vychází z anglického výrazu „to mob“ v překladu urážet, napadat, utlačovat, srocovat se, útočit či vrhat se na někoho, tento pojem se začal šířit až po roce 1993, kdy ho švédský psycholog Heinz Leymann použil při své práci v Německu (2005, s. 15). Poprvé se však slovo objevilo u rakouského zoologa, zakladatele moderní etologie, Konrada Lorenze, jenž tímto slovem pojmenoval atak smečky na vetřelce (tamtéž).

„Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně)“ (Kratz 2005, s. 16).

V USA se namísto výrazu mobbing rozšířil výraz employee abuse a ve Velké Británii ho nahradil výraz bullying. Je zajímavé, že Bednář výrazem bullying označuje

útoky směřované od jediné osoby na osobu stejné pracovní úrovně a útoky od více pracovníků stejné úrovně označuje za mobbing (2013, s. 181).

1.3.1.1 Oběť

Kdo se může stát obětí mobbingu? Řada odborníků tvrdí, že každý. Záleží však na okolnostech a osobnostních rysech všech zúčastněných. Atakovány bývají ženy i muži a to především, pokud se nacházejí v pracovní pozici charakteristické pro opačné pohlaví. Snadným terčem jsou noví zaměstnanci, kteří přicházejí do stmelěného kolektivu a jeví se jako "nebezpeční". Ať už svými zkušenostmi, pílí nebo vzhledem. Dle odborníků se mohou stát středem útoků mobbingu pohlední, vzdělaní, pracovití a ambiciózní mladí lidé, nemusí se nutně jednat o jedince, kteří se projevují svým chováním či zjevem „podivně“.

Psychicky silný člověk dokáže průběh vysilujícího procesu obrátit ve svůj prospěch, nebo ho již v počátku úplně zastavit. Musí se ovšem začít včas bránit, ostře a veřejně kritizovat absurdní, nemorální a dětinské chování útočníka, vracet stejnou měrou a získat si na svoji stranu přízeň a podporu ostatních kolegů. Také to velmi závisí na výši sebevědomí a zázemí, ve smyslu podpory rodiny a známých.

Bohužel se však často oběť nestihne bránit včas a začne naopak o sobě pochybovat a ztrácet sebevědomí. Psychické a psychosomatické následky na sebe nenechají dlouho čekat. Oběť je vystavena úzkostem, frustraci až depresi, trpí nespavostí, objevují se stavy nevolnosti, nebo poruchy oběhového systému. Psychická nerovnováha může přispět k rozvoji závislostního chování, sebepoškozování až pokusům o sebevraždu. Pracovní nepohodlí navíc negativně ovlivňuje vztahy s ostatními kolegy, kamarády i s rodinou.

Problematická situace nastává u lidí, kteří nezažívají mobbing poprvé, ale neustále se u nich opakuje. Kratz uvádí výsledky švédského průzkumu, jehož výsledkem bylo zjištění, že zdravotně handicapovaní pracovníci se stávají oběťmi mobbingu až pětkrát častěji oproti zdravým kolegům (2005, s. 22).

1.3.1.2 Útočník

Celý proces zpravidla začíná u jedné osoby, která mobbing, dle Bednáře, spustí (2013, s. 180). Útočníci, mobbeři, svoji oběť opakovaně slovně napadají, snaží se ji

zesměšnit, nenechají ji se slovně bránit, přerušují ji a parodují. Neustále zdůrazňují její nedostatky, roznášejí pomluvy, intrikují, vyhrožují ji a snaží se oběť izolovat od okolí. Jedním z cílů může být dostat oběť od kolegů, kteří se jí následně začínají sami stranit. Běžné je oběť přemístit do nejméně vyhovující kanceláře.

Mobber také oběť izoluje tím, že ji nedává vědět o různých firemních akcích, poradách, konferencích či večírcích. Neustále má nějaké narážky a připomínky k úplně běžným úkolům a chování. Opakovaně oběť psychicky deptá, provokuje, neodpovídá na otázky, na pozdrav a navádí ostatní ke stejnému chování.

Útočníci také oběť terorizují prostřednictvím emailů a telefonů. Snaží se zpochybnit kvalitu odvedené práce a vytýkají každý detail, kterého by si jinak nevšimli. Rozdílné jsou taktiky mužů a žen. Muži se nebojí oběti vyhrožovat, kritizovat a cíleně rušit při práci. Ženy naopak intrikují, pomlouvají a ponižují. Útočník bývá sám nevyrovnanou osobností a skrze útoky si řeší své komplexy na druhých.

Dle amerického psychiatra Roberta Hareho a psychologa Paula Babiaka se nachází mezi vrcholovými manažery a politiky výrazné procento sociopatů. Avšak často se jen vlivem náporu odpovědnosti a tlaku nadřízených ukazuje vrcholový manažer ze své horší stránky.

1.3.1.3 Úloha organizace a nadřízených

Vedení firmy by se mělo snažit zajistit kvalitní management, firemní kulturu, organizaci práce a především nastavit proces komunikace tak, aby se jedinec neostýchal obrátit se s problémem na patřičná místa. Bednář uvádí výsledky průzkumu nadace Eurofond z roku 2010, kdy bylo vystaveno verbálním útokům na pracovišti během jednoho měsíce až 17,5% zaměstnanců České republiky, což byla jedna z nejvíce alarmujících hodnot v rámci Evropy (2013, s. 181).

Nadřízený by měl sledovat vztahy mezi jeho podřízenými, sám být vzorem pro ostatní a umět včasné a radikálně proti náznakům mobbingu zasáhnout. Zásadně by neměl takovému jednání nečinně přihlížet, nebo se na něm dokonce podílet. Po přijetí nového pracovníka by měl nadřízený dohlížet na jeho zařazení do kolektivu a sledovat celý adaptační proces.

Kratz uvádí řadu signálů, které by vedoucího měly upozornit na možné nebezpečí mobbingu v jeho oddělení, jako například (2005, s. 53):

1. Klesající kvalita práce, růst časové náročnosti.
2. Negativní změny v kolektivu, rozpad týmu.
3. Opakované absence zaměstnance.
4. Nedostatečné předávání informací.
5. Názorová diferenciacce.
6. Napjatá atmosféra.
7. Donášení, vzájemná kritika, pomluvy.
8. Vytěšňování pracovníka z kolektivu.

Pokud vedoucí získá podezření, či zjistí, že by se skutečně mohlo jednat o mobbing, nebo jiné násilí na pracovišti, měl by se aktivně podílet na řešení konfliktu a snažit se situaci dostat pod kontrolu. V tísnivé pracovní atmosféře se výkonům nedaří, a tak je v jeho zájmu a v zájmu celé organizace zasáhnout žádoucím způsobem, vymezit mantinely, učinit patřičná opatření a obnovit příznivé pracovní klima. Pokud se tak nestane, napjatá atmosféra a vztahy mezi zaměstnanci se budou nadále zhoršovat, což povede ke zvýšení chybovosti, poklesu výkonu a nakonec rozpadu týmu nebo celého oddělení.

Ve firmách by měla probíhat prevence vztahové patologie tím, že se o ní bude hovořit a bude se tato problematika školit. Nadřízení by měli dokázat o této problematice hovořit s podřízenými a vědět, jak se s projevy mobbingu úspěšně vypořádat. Vedoucí pracovník by měl zaujmout jasné stanovisko vůči patologickým projevům a postupovat v řešení aktivně a citlivě. Měl by umět svým podřízeným naslouchat, nezlehčovat konfliktní situace a sledovat pracovní atmosféru a kvalitu komunikace mezi zaměstnanci. Snadněji pak rozpozná a vycítí, že se něco děje a může proti nežádoucím praktikám včasně zakročit.

1.3.1.4 Fáze mobbingu

Autoři při popisu mobbingu člení proces do čtyř fází:

1. Fáze

První fáze přináší oběti největší šance proces zvrátit. Bohužel oběť toho času netuší, jaké následky ze zárodků konfliktu mohou nastat a situaci nepovažuje za hrozbu a ohrožení své osoby. Celý vyčerpávající proces mobbingu začíná tedy konfliktem. Nemusí jít ani o závažnou zápletku, většinou se jedná o zdánlivé banality, vtípky, provokace a jízlivé poznámky.

Konflikt, z latinského *confligere*, bychom mohli přeložit jako zápasit, utkat se. V základu rozdělujeme konflikty na interpersonální, intrapersonální, skupinové a dále meziskupinové. Konflikty mohou vznikat v důsledku střetu názorů, postojů, představ či zájmů. Výstupem z konfliktní situace může být dohoda, spolupráce, únik, soupeření nebo útok. Řešení spočívá v sociální komunikaci: dokázat se správně rozhodovat, vhodně reagovat, nenechat se vyvést z míry a především projevit snahu o kooperativní řešení, kde mohou být spokojené obě strany sporu. Ke konfliktům může docházet v důsledku střetů různých názorů a hodnot ve chvíli, kdy jeden usiluje o prosazení své "pravdy" nad názor druhého či druhých. Samotný konflikt neznamená patologické chování. Dle Kratze začínají být vztahy mezi lidmi nebezpečné až ve chvíli, kdy jeden člověk cíleně, systematicky a protiprávně ovlivňuje osobní a pracovní život druhého (2005, s. 15). Rozdíl, mezi běžným konfliktem a sociální patologií, se nachází v dlouhodobém působení těchto negativních střetů. Běžný konflikt vzniká neplánovaně. I když se může jednat o nepříjemnou a velmi intenzivní hádku, přežene se a vztahy mezi pracovníky se opět většinou vrátí do neutrální roviny.

Samozřejmě existuje celá řada faktorů ovlivňujících výsledek řešení. Ať už je to včasná a otevřená komunikace, pochopení situace a chování druhého, vnášení strategií a taktik do průběhu řešení, tak to může být fyzické i psychické rozpoložení účastníků sporu. Neměli bychom opomenout ani vliv firemní kultury a to zejména vliv formální či neformální komunikace. Zatímco u neformálního způsobu komunikace nabývá spor ostřejší, otevřenější avšak rychlejší způsob vyřikávání, pod vlivem zachování formálnosti může člověk potlačovat, co si opravdu o druhém myslí. Tím v něm narůstá napětí, zadržuje vztek a celý konflikt tak nabírá dlouhodobějších rozměrů. Vzniklý

přetlak potom zaměstnanci mohou ventilovat na své kolegy, nebo si ho dokonce „nosit domů“. Nejen, že tím dochází k růstu psychického zatížení jedince, zároveň dochází k poškozování vztahů s ostatními zaměstnanci nebo se členy rodiny. Jiným postojem ke konfliktu je dělat, že neexistuje a nechat ho jen tak bez povšimnutí přejít. Takový postoj může zafungovat, ale nemusí se ve většině případů vyplatit.

Konfliktní atmosféra se v první fázi mobbingu nevrací do neutrální roviny tak, jak by měla, ale přetrvává, nebo dokonce zesiluje. Neřešený konflikt má tendenci eskalovat. V případě, že se konstruktivně nevyřeší, přichází fáze druhá. *"Pokud zmínění zaměstnanci naopak konflikt přijmou věcně a argumentací, vysvětlováním, vyvážením zájmů a vzájemným porozuměním dojdou k výsledku uspokojivém pro obě strany, hovoříme o "čistě" demokratickém a sociálním řešení konfliktu"* (Kratz 2005, s. 26).

2. Fáze

Pozornost se dostaví, když se oběť stává terčem cílených útoků a dřívější vtípky se stávají denním chlebem. Opakují se a nabývají charakteru psychoteroru. Oběť postupně ztrácí chuť řešit tyto stresující situace, neboť energie na schopnost jím čelit ubývá. Mobbovaný člověk se stahuje sám do sebe, izoluje se od okolí a kolegů.

Do práce chodí s nepříjemným pocitem strachu, trpí úzkostí a chybuje pro něj v netypických oblastech práce. I z této fáze se dá ještě vystoupit. Pomoci může někdo z kolegů nebo přímo nadřízený, jenž se oběti zastane. Ostatní kolegové se však zpravidla také bojí o svoji pozici a proto raději mlčí. Nedojde-li ve druhé fázi ke smíření a uvolnění atmosféry, agresor si dokáže upevnit své postavení natolik, že již není schopen s obětí dojít ke smíru.

3. Fáze

Ve třetí fázi dochází na řešení od personálního vedení. Bohužel bývá pozdě a pokusy na smíření dopadají bezúspěšně. Mobber nebývá potrestán a oběti se nabízí možnost změny pracovního prostředí v důsledku poklesu pracovní morálky a především pracovního výkonu celého oddělení.

4. Fáze

Nedojde-li k pomoci od nadřízeného nebo vedení firmy, zpravidla se zaměstnanec přemístí na jiné oddělení. Oběť tak může vystřídat celou řadu oddělení, kam si už nese pověst uzavřeného „podivína“, což mu zbavit se problému nepomůže. Častěji mobbingem zničená osobnost dává nebo dostává výpověď a zdouhavý ničivý proces na daném pracovišti končí.

1.3.2 Bossing

Výrazem bossing se označují cílené a dlouhodobé útoky ze strany nadřízeného k podřízenému. Neřešení této situace může vést k odchodu kvalifikovaných pracovníků, kteří mají vyšší přínos pro rozvoj a dosahování cílů organizace, než jaký přínos má jeden takový „boss“.

K situaci bossingu může dojít hned několika způsoby. A to následkem:

1. Dlouhodobého neřešení vzájemného konfliktu.
2. Nevládní vlastních emocí vlivem stresových situací vedoucího pracovníka. Tímto způsobem vedoucí může ventilovat svůj přetlak z množství úkolů a zodpovědností.
3. Obav o vlastní pozici. Nadřízený se obává úspěšnosti podřízeného. Připouští si ohrožení své pozice a chce si dokázat a utvrdit se v tom, kdo je lepší a kdo má navrch.
4. Osobních důvodů, kdy si zkrátka vzájemně "nesedli".

V každém případě hodnotíme takové chování jako důkaz absolutního profesního selhání a nevládní role nadřízeného.

Také bossing se projevuje pomalu a postupně nabývá na intenzitě. Mezi nejčastější projevy patří zadávání celé řady často nesmyslných úkolů. Jako přidělování nepřiměřeně náročné práce, ať příliš obtížné kvalitou či kvantitou nebo naopak zadáváním potupných banalit. Dalším projevem jsou individuální nepříjemné kontroly, vyrušování od práce, jízlivé poznámky, posměch, opovrhování, ignorace, pomluvy, manipulace, snižování sebevědomí a nepřiměřené reakce na běžné dotazy a události. Cílem útoků je vypudit oběť z kolektivu.

U oběti, pokud se nezačne včas aktivně bránit, dochází opět k poklesu pracovního výkonu, ztrácí motivaci, začíná chybovat, nevěří si a nakonec odchází z oddělení nebo definitivně pryč z firmy.

1.4 Sexuální harašení

Sexual harassment představuje neméně nebezpečný projev vztahové patologie a násilí na pracovišti. Na rozdíl od mobbingu, patří k projevům sexuálního harašení častěji, vedle psychického teroru, také fyzické útoky. Sexuální harašení se od roku 2004 řeší v české legislativě. Zákon č. 262/2006 Sb., Hlava IV, § 16 zakazuje v pracovněprávních vztazích jakékoliv projevy sexuálního obtěžování a diskriminace a při porušení se řeší dle antidiskriminačního zákona.

Bednář definuje sexuální harašení jako nevhodné, urážlivé a sexuálně podbarvené chování, které jedince obtěžuje (2013, s. 182).

Sexuální harašení se týká obou pohlaví, i když o něco častěji jsou v roli obětí ženy. Znamé jsou však i případy podbízení se „kariéristek“ svým nadřízeným za cílem získání perspektivní pracovní pozice a povýšení. Sexuální obtěžování navíc prolíná pracovním životem do života osobního a může za sebou zanechat nerasmazatelné stopy. Agresorem může být kolega, podřízený, nadřízený, popřípadě i klient. Za projevy sexuálního obtěžování řada autorů považuje opakované nabídky sexuální povahy, zasílání obscénních a pornografických emailů, flirtování na pracovišti, žertování se sexuálním podtextem, vyjadřování se v dvojsmyslech, nevhodné fyzické projevy a vydírání za účelem sexuálních služeb. Dle studie Sociologického ústavu Akademie Věd České republiky se dá považovat za sexuální obtěžování i zobrazování lechtivých fotek a kalendářů v kancelářích, dále jsou to milostné vztahy na pracovišti či dotazování se na soukromý život kolegů. Huberová popisuje sexuální obtěžování jako chování, které je nežádoucí, urážlivé, které při nepodvolení se přináší negativní důsledky a chování, které není v mezích normy (1995, s. 106 – 109). Za nebezpečné se dá považovat neodbytné chování agresora, naléhání, opakované zvaní do společnosti, sexuální vydírání, vyhrožování, časté telefonování a všechny fyzické projevy. Z nevinného doteku, či žertovného plácnutí se může časem stát pokus o znásilnění.

Při obraně proti harašení hraje významnou roli povaha oběti. Co někdo přejde s úsměvem, to druhého může dehonestovat. Důležitá je evidence a shromažďování

všech dostupných důkazů. Přestože problém sexuálního harašení naše legislativa upravuje, tak prokázat, že se skutečně jedná o harašení, je stále problematické. Nejčastějším projevem je totiž verbalizovaná forma erotického útočení. Systematické opakování lechtivých poznámek se časem stává nesnesitelné, ale těžko se dokazuje.

1.5 Šikana

Šikana patří k základním projevům vztahové patologie a vyskytuje se na světě již odpradáвна. Šikana se projevuje v různých oblastech lidského života: ve školském prostředí, v zaměstnání nebo ve virtuálním světě na internetu.

České slovo šikana pochází z francouzského „chicane“, které označuje týrání, zlomyslné obtěžování či pronásledování, jak uvádí Říčan (2010, s. 135). Poprvé ho u nás vyslovil MUDr. Petr Příhoda, psychiatr a vysokoškolský pedagog, který se v době před sametovou revolucí nebál promluvit o tomto celospolečenském problému. Tehdy nehovořil o šikaně ve školním prostředí, nýbrž o vojenské šikaně.

Dle Říčana se začalo o šikaně mezi odborníky diskutovat až ve druhé polovině dvacátého století ve Skandinávii, kde v sedmdesátých letech definoval školní šikanu Dan Olweus a teprve v osmdesátých letech vzrostl zájem ostatních zemí, kdy se začalo o tento problém zajímat Japonsko, Amerika, Austrálie, Kanada a v Evropě pak Velká Británie a Holandsko (2010, s. 134).

Současným odborníkem na školní šikanu u nás je PhDr. Michal Kolář, zkušený psychoterapeut, který se oblasti šikany věnuje již řadu let. Ten popisuje školní šikanu jako úmyslné a opakované agresivní a manipulativní jednání a týrání jednoho nebo více žáků ostatními studenty nebo studentem (2001, s. 27).

Z výše uvedené definice vyplývá, že pojem šikana znamená dlouhodobé, opakované psychické a fyzické útočení, agresivní napadání, ponižování, týrání a omezování nepoměrně silné oběti. Agresorem i obětí může být jedinec či skupina jedinců.

Agresoři používají fyzické nebo verbální, přímé či nepřímé, aktivní či pasivní nástroje k tomu, aby ublížili. Patří sem, bití, strkání, podrážení nohou, plivání, schovávání věcí, intriky, pomluvy, manipulace okolím, poštvávání jiných spolužáků proti oběti, stoupaní si do cesty, omezování potřeb, slovní urážení, poškozování osobních věcí, vynucování kapesného a svačiny, vyhrožování, zastrasování,

zotročování, ponižování, zesměšňování a pohrdání. Není divu, že takovéto terorizující a opakované jednání oběť zeslabuje, deptá, až ji po nějaké době úplně vyčerpá.

Rodiče by se měli mít na pozoru, pokud zaznamenají, že jejich dítě chodí ze školy potřhané, s modřinami, celkově skleslé, smutné, hladové, ztrácí se mu věci, peníze a svůj volný čas raději tráví sám doma, bez kamarádů. Šikana se zpravidla podepisuje i na školním prospěchu oběti, protože pod tlakem urážek a strachu z toho, co se stane o přestávce, se dítě nedokáže na probíranou látku ve vyučovacích hodinách soustředit.

Řada odborníků se staví k šikaně, jako k nemoci a zkoumá příčiny toho, proč si agresor vybere zrovna určitou oběť. Dle Říčana jsou důvody rozmanité, může jím být rasový, fyzický, sexuální podtext nebo jde pouze o upevnění postavení, předvádění se před ostatními, uspokojení z týrání, získání pocitu nadřazenosti nad slabším nebo nepohodlným jedincem (2010, s. 22). Šikana se většinou odehrává v rámci jedné třídy. Je-li šikanovaný pouze jeden, vyrovnává se s útoky mnohem hůř, než kdyby byla zároveň šikanovaná celá skupinka žáků.

Pro pedagogy je nesmírně důležité rozlišit mezi běžným pošťuchováním a škádlením od šikany. „*Problém je v tom, že co pro jednoho škádleného žáka je dobrá, nebo alespoň přijatelná legrace a dokonce vítaný projev pozornosti, který s potěšením oplácí, to druhého, citlivějšího žáka už ponižuje nebo uráží*“ (Říčan 2010, s. 23). Proto by pedagog neměl zlehčovat situaci a přecházet kruté legrácky, obzvláště pokud se opakují.

V červenci roku 2013 byl schválen Metodický pokyn k řešení šikanování na školách a školských zařízeních, č. j. MSMT-22294/2013-1.

1.6 Stalking

Stalking je dalším příkladem vztahové patologie. Slovo stalking můžeme z anglického jazyka přeložit jako stopování.

Patologický jev, stalking, označuje nebezpečné pronásledování, které je, dle Čírtkové, velmi vysoce navázáno na domácí násilí, jak potvrzují studie z USA (2009, s. 49). Pronásledování, které vzniká v návaznosti na domácí násilí, nazýváme ex-partner stalking. V podstatě jde o psychický a fyzický teror, zahrnující vyhrožování,

poškození majetku, neustálé kontaktování, které se stupňuje a může dosáhnout fatálních následků. Jelikož je tento projev vztahové patologie velmi úzce spojený s projevy agrese, je třeba se zabývat prevencí. V tragických případech totiž může, dle Čírtkové, nakumulovaný vztek pronásledovatele vyvrcholit až v zavraždění oběti (tamtéž). Stalking se ale nemusí týkat pouze obětí domácího násilí, v minulém století se hodně hovořilo o pronásledování filmových, hudebních a televizních osobností nebo politiků. Ze zahraniční studie však vyplývá, že drtivá většina pronásledovatelů se s obětí zná osobně (Jurtela 2007, s. 201).

Pachatelé dlouhodobě a opakovaně obtěžují oběť, neboť bez ní pociťují úzkost, žárlivost a nutkavou potřebu být součástí života oběti. Promyšleným jednáním svůj cíl úmyslně týrají. Čírtková uvádí typické znaky stalkingu:

1. Graduující psychické, fyzické nebo sexuální násilí.
2. Kontrolování oběti, prohlížení osobních věcí, vyptávání se na oběť.
3. Vyhledávání fyzické blízkosti oběti, osobní stopování, sledování vozidlem, postávání před domem a zaměstnáním.
4. Využívání komunikačních prostředků, kyberstalking (psaní emailů, zasílání SMS, MMS, opakované telefonování - mlčení či vulgarismy, zanechávání vzkazů, vyhledávání osobních informací prostřednictvím internetu).
5. Rozesílání nechtěných dáreků, obscénních a dalších šokujících předmětů.
6. Jednání jménem oběti.

Nebezpečné pronásledování je na rozdíl od většiny projevů vztahové patologie v České republice legislativně ošetřeno s účinností od 1.1.2010 v zákoně č. 40/2009 Sb., trestním zákoníku, § 354. Pachatelé hrozí, za předpokladu dokázání viny, odnětí svobody na šest měsíců až tři roky. Policie České republiky nabádá k obraně proti pronásledovateli dodržením následujících šesti pravidel:

1. Zaujmout vůči stalkerovi odmítavý postoj, nechodit s ním na schůzky.
2. Ignorovat a neodpovídat na vzkazy, telefonáty, emaily a SMS zprávy.
3. Změnit zažité zvyklosti (cesta domů, do práce, na nákup...).
4. Archivovat důkazy o pronásledování.

5. Chránit se - chodit v doprovodu s jinou osobou, mít vždy u sebe mobilní telefon.
6. Svěřit se rodině, známým, kontaktovat odborné instituce například Bílý kruh bezpečí, Policii České republiky.

2 VLIV MÉDIÍ

Komunikace představuje základní prvek rozvíjející se společnosti. Elektronická média můžeme považovat za hybnou sílu rozvoje moderního světa. Přináší nám celou řadu výhod a oplývají pestrou škálou specifických funkcí. Z těch základních můžeme jmenovat funkci informační, vzdělávací, kontrolní, sociální, ekonomickou či zábavní. Elektronická média přispívají k rozšiřování našich obzorů, usnadnění a zrychlení práce. Dávají nám na výběr z témat, ke kterým bychom se za jiných okolností v podstatě ani nedostali. Lidská zvědavost a dostupnost informací jsou klíčové faktory úspěchu a oblíbenosti elektronických médií.

Odborníci se shodují, že média ovlivňují lidské chování a názory, a že působí sugestivně na emoce uživatelů. Vedle pozitivních vlivů, stojí i ty méně populární. Bednář uvádí, že je pracovní prostředí odrazem celé společnosti, kde dochází k nárůstu forem násilí a agresivity lidí, a že média mají značný podíl na této smutné skutečnosti, jelikož tyto negativní jevy prezentují (2013, s. 181). Vyloučit tento vliv je téměř nemožné. Největší dopad představuje fyzické násilí prezentované médii pro děti a mladistvé.

O vliv násilí v médiích na děti a dospívající se veřejnost zabývá již několik posledních desítek let. Dle Musila vyšlo v květnu roku 1997 v České republice najevo, že 87% tázaných respondentů souhlasí s nezbytností omezit násilí a pornografii v televizi (2007, s. 81). Na internetu bohužel mnohdy nelze obsah jednotlivých webových stránek předvídat zcela předem.

Vysoké riziko nechtěného vlivu násilí na děti přináší brutální počítačové hry. Na internetu se nachází celá řada takových on-line her. Negativní vliv narůstá aktivním přičiněním dítěte v páchání virtuálního násilí ve hře. V dobrodružných hrách se děti emocionálně angažují a množství viděného a virtuálně prožitého násilí pak posiluje jejich agresivitu a naopak tlumí citlivost a empatii.

2.1 Internet

Internet představuje celosvětový systém propojených počítačových sítí, spojujících se do síťových uzlů. Prostřednictvím internetu dochází k předávání ohromné škály informací mezi osobními počítači, mobilními telefony, tablety, notebooky, netbooky a podobně. Obecné funkce internetu se shodují se základními funkcemi elektronických médií. Především se jedná o funkci informační, vzdělávací, kontrolní a zábavní. Musil uvádí také specifické funkce, jako jsou dálkově provozované služby zahrnující elektronickou poštu, SMS zprávy, elektronické bankovníctví, obchodní služby a další (2007, s. 35). Pro uživatele je internet atraktivní svoji interaktivitou. Od roku 2000 jejich počet exponenciálně narůstá. „Přibližně lze říci, že internet se šíří 3x rychleji než kdysi televize a dokonce 10x rychleji než před tím rozhlas“ (Musil 2007, s. 31). Nejprve se veřejné připojení k internetu objevilo ve firmách, následně v domácnostech, ve školách a v dalších institucích. Mnoho domácností si drahé připojení nejprve nemohlo dovolit, a tak počátkem 21. století vznikla řada internetových kaváren. Do dnešní doby jich v původní podobě zůstalo jen několik. S proměnou doby se však stalo téměř samozřejmostí mnoha restauračních a pohostinských zařízení nabízet klientům připojení k internetu přes wi-fi zdarma. Za posledních 15 let se s vývojem technologií změnila forma i rychlost připojení, včetně funkcí a podob počítačů a mobilních telefonů.

Internet se za poslední desítky let rozmohl, jak bylo napsáno výše, do neuvěřitelných rozměrů. Ještě před dvaceti lety dominovalo v každé domácnosti elektronické médium – televize. S rozvojem technologií se však volnočasovou zábavou, vedle televize, stal počítač a internet.

Dnes jsou si děti předškolního věku schopné samostatně hrát on-line hry a z rozbalovací nabídky spustit webové stránky s pohádkami. V zájmu každého zodpovědného rodiče je sledovat, jaký obsah stránek si děti prohlížejí, jaké hry hrají a k jakým portálům jim umožňují přístup. Různorodost obsahu stránek internetu se neustále rozšiřuje a s ním také možná rizika.

Významné riziko se nachází ve zneužití důvěřivosti a zvědavosti dětí a mladistvých. Zejména se jedná o rizika spojená s vylákáváním osobních informací nebo dokonce peněz. Internet poskytuje uživatelům klamný pocit anonymity a

nepostihnutelnosti. Vytváření virtuální reality bez norem a pravidel napomáhá k nezákonným aktivitám. Jedná se o podvody, porušování autorských práv, drogovou kriminalitu, šíření pornografie, pedofilie, terorismu, rasismu, násilí či obchodu s bílým masem.

Jiná rizika souvisejí s šířením počítačových virů, spamů a další s umístěním nepřehledného množství nespolehlivých informací mezi informace pravdivé. *„To je také zřejmě příčinou zajímavého rozporu pozorovatelného zejména v USA: většina uživatelů internetu pokládá web za „nejdůležitější pramen informací“ (66% v průzkumu z r. 2000), ale příliš jim nevěří, takže skutečně závažné informace hledají jinde“* (Musil 2007, s. 36).

Od počátku 21. století prožívají obrovský rozvoj sociální sítě. Na sociálních sítích se lidé seznamují, sdružují se dle svých zájmů, komunikují/chatují spolu, řeší své problémy, hledají práci, zkrátka sdílí informace. Mezi nejznámější sociální sítě u nás dnes patří Facebook, Twitter, Lidé.cz, MySpace a mnoho dalších. Sociální sítě se staly oblíbeným komunikačním prostředkem dětí a dospívajících. Mnozí z nich považují tento druh komunikace za možnost sebevyjádření.

S komunikací na sociálních sítích a chatech se pojí řada rizik, jako je právě zneužití osobních informací, vylákávání citlivých údajů, peněz nebo osobních setkání. Především osobní setkání s neznámou osobou může představovat vážnou hrozbu.

2.2 Kyberšikana

Na děti a dospívající působí elektronická média mnohem významněji, než na dospělé. Vzhledem k jejich zvědavosti a psychické nezralosti se nechají velmi snadno ovlivnit tím, co vidí. Děti hledají vzory. Pokud se jim rodiče dostatečně nevěnují, dokážou si tyto vzory převzít z textů, her a videí na internetu nebo pořadů v televizi. Rodiče by měli věnovat zvýšenou pozornost zejména snadné dostupnosti násilných a erotických obsahů webových stránek.

Nebezpečí spojené s užíváním elektronických médií může představovat kybernetické šikanování. Za kyberšikanu považujeme opakované obtěžování, pomluvy, posměšky, nadávky, výhrůžky, zesměšňující videa a fotografie vkládané na internet nebo zasílané mobilním telefonem či prostřednictvím jiných elektronických médií.

Šikana na internetu může jít ruku v ruce se školní šikanou a celkový stav oběti ještě zhoršovat. Dle Rogersové pochází útočník v 80% případů kyberšikany ze stejné třídy, jako oběť (2011, s. 13).

Cílem psychických útoků je oběť emocionálně zlomit, ublížit a vypudit ji. Sám sobě tak útočník zvyšuje sebevědomí a upevňuje svoji pozici. Útočné chování agresora podporuje anonymní prostředí internetu. Útočník nabývá dojmu nepostihnutelnosti a vyděšená, psychicky vyčerpaná oběť dál trpí a cítí se méněcenná. Dětský agresor si ani nemusí uvědomovat destruktivní sílu svého jednání.

2.3 Kybergrooming

Jako kybergrooming označujeme proces manipulace dětí či mladistvých za účelem smluvení osobního setkání. Nebezpečí spočívá v tom, že kybergroomeréři bývají pedofilové a účelem schůzky bývá pokus o pohlavní zneužití. Kybergroomer láká svoji oběť v několika krocích.

Nejprve vzbudí v oběti zájem o svoji osobu a následně sám projevuje zájem o životní příběh oběti. Ochotně sdílí s obětí její zážitky, radosti a především starosti. Reaguje kamarádsky, vyjadřuje své pochopení a souználost. Útočník si svoji oběť získává různými dárky a penězi. Slibuje výlety, cigarety, alkohol a drogy. Snaží se oběti zalíbit, tím prohlubuje vznikající vzájemnou důvěru.

Dalším krokem kybergroomera je snaha oběť izolovat od známých, kamarádů a rodičů. Společně si vytvářejí tajemství, kybergroomer navádí oběť k mlčenlivosti. Zdůrazňuje, že je jediný, kdo problémům oběti rozumí.

Tím, že se oběť svěřuje se svými osobními problémy úplně neznámé osobě, vystavuje se nebezpečí, které může nabrat fatálních následků. Kybergroomer se snaží využít všech získaných osobních informací tak, aby oběť vylákal a zmanipuloval k osobnímu setkání. Dospívající člověk si ve své nevyzrálosti idealizuje útočníka, důvěřuje mu a neuvědomuje si rizika, která by setkání mohlo přinést.

Ze zvědavosti nakonec oběť nezodpovědně souhlasí se schůzkou. V lepším případě dojde k setkání na veřejnosti, avšak tragické je, pokud dítě souhlasí s návštěvou přímo v bytě útočníka. Kybergroomer následně svoji oběť zastrašuje a vyhrožuje jí.

Nejčastější věty, které kybergroomer používá, dle Webera jsou:

1. "Vím, jaké to je, když jsem byl v Tvém věku, bylo to stejné, úplně Ti rozumím."
2. "Jsem tu pro Tebe, opravdu mi na Tobě záleží, miluji Tě."
3. "Neříkej doma, kam jdeš a od koho to máš, zakázali by Ti to."
4. "Jestli o tom někomu řekneš, ublížím jim a Tebe zabiju."

Kdokoli se může stát obětí kybergroomingu. Neexistuje žádný definitivní a stoprocentní osobnostní profil oběti. Avšak snadnějším terčem bývají mladiství, kteří tráví svůj volný čas bez dozoru rodičů. Také důvěřiví mladí lidé s nízkým sebevědomím a sebeúctou snadněji naletí svodům kybergroomera.

2.4 Doporučení autorky

Rodiče by se měli zajímat o to, co jejich dítě na internetu dělá a zda ho někdo jiný neohrožuje. Pakliže se o této skutečnosti dozví, doporučuje se vytisknout důkazní materiál a předat tyto informace Policii České republiky. Legislativně není kybernetické šikanování považováno za trestný čin. Nicméně vydírání, útisk, pronásledování již naplňuje podstatu některých trestných činů. Zneužití osobních údajů podléhá zákonu o ochraně osobních údajů a dalším předpisům ohledně soukromí a elektronické komunikaci.

Vhodným jednáním, spojeným s minimalizací rizik, je domluva mezi rodiči a dětmi na určitých pravidlech o tom, jaké stránky a jak často elektronická média používat. Rodiče by určitě měli mluvit s dětmi o možnostech, ale i hrozbách zejména virtuálního světa internetu a pracovat na něm zpočátku společně. Rozhodně není vhodné děti od elektronických médií úplně izolovat. Mohlo by to omezit jejich možnosti zapojení se do konverzace s kamarády a tím je vyčlenit z kolektivu.

Ochranným prostředkem před nechtěným obsahem webových stránek je dětský filtr. Dětský filtr, nebo také zámek rodičovské kontroly, dokáže chránit děti před zobrazením některých internetových stránek, jež rodiče označí dle kategorií za nevhodné. V prosinci roku 2008 byla pro zlepšení ochrany dětí před nevhodným obsahem internetu schválena celoevropská kampaň s názvem Bezpečnější internet.

V roce 2006 vzniklo v České republice neziskové nevládní sdružení Národní centrum bezpečnějšího internetu (do r. 2011 Online Safety Institute). Hlavním cílem sdružení je podílet se na zvyšování bezpečnosti, a to formou prevence a sledováním trendů moderních informačních a komunikačních technologií. Sdružení realizovalo od dob svého založení nespočet projektů, konferencí, seminářů a přednášek ohledně bezpečnějšího internetu, osvojování si etických zásad a prevence internetové kriminality. Sdružení například v loňském roce zavedlo do českých škol, pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, evropský projekt eSafety Label, jehož cílem je zavést do českých škol standard pro bezpečné užívání informačních technologií.

Problematikou bezpečného přístupu ke stále narůstajícímu obsahu internetu se zabývá vláda České republiky. Tento rok, konkrétně 2.1.2014, schválila česká vláda Návrh zákona o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů.

3 LEGISLATIVA

Řešení projevů vztahové patologie prozatím není legislativně ošetřeno dostačujícím způsobem. Co se týká otázek mobbingu a bossingu, tak bohužel doposud neexistuje žádný zákon, podle kterého by se konkrétně mobbing měl řešit. Stejně tak tomu není ani v případě kyberšikany a šikany. Vzniklé spory se tudíž, pakliže se oběť obrátí na pomoc právníka, řeší zdlouhavě a zpravidla bez úspěšného konce.

Řada pracovníků se obrací na odbory, právníky nebo inspektory, dojde-li k porušení pracovně-právního řádu. Oběti mobbingu se dostávají do svízelné situace, neboť se projevy šikany na pracovišti velmi komplikovaně prokazují. Oběti nedisponují hmatatelnými důkazy, které by dokládaly opakované útoky a neetické chování za strany mobbera, jež porušuje pracovně-právní vztahy. Útočník používá většinou takové techniky, aby si ostatní kolegové neuvědomovali závažnost vztahu mezi obětí a mobberem. Okolí sice může pociťovat napětí mezi aktéry, ale nepřikládá jim větší pozornost, než kdyby se jednalo o běžnou při. Neustále se opakující útoky, tlak a stres oběť není schopná dlouho zvládat sama. Proto by se měla snažit na šikanózní chování kolegy upozornit. To ovšem vyžaduje notnou dávku odvahy, trpělivosti a psychickou stabilitu. Proto by oběť neměla dlouho váhat. Ne nadarmo se říká čím dřív, tím líp.

Nejčastějším východiskem mobbingu, je přestup mobbovaného na jinou pozici či úplný odchod z firmy. Sama oběť považuje po prožitém teroru toto řešení za nejlepší až vysvobozující. Pokud mobbovaný nebyl odchod ze společnosti donucen iniciovat sám, odchází alespoň s vyplaceným odstupným.

Z hlediska právního uchopení je jednou z komplikací výše zmíněný fakt, že se mobbing nebo bossing velmi obtížně dokazují. Avšak některé projevy mobbingu zasahují do různých oblastí naší legislativy a některé z nich jsou právně postihnutelné. Projevy mobbingu, šikany, kyberšikany a sexuálního harašení mohou naplňovat skutkovou podstatu řady trestných činů.

Konkrétně to může být například trestný čin omezování osobní svobody, trestný čin vydírání, trestný čin vzbuzení důvodné obavy, trestný čin ublížení na zdraví, trestný čin poškozování cizí věci, trestný čin násilí proti skupině a proti jednotlivci. Popřípadě i další trestné činy jako jsou trestný čin loupeže, trestný čin znásilnění, trestný čin kuplířství nebo trestný čin pohlavního zneužívání.

Nejzákladnějším zákonem je zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Zde se můžeme opřít o článek 1 a článek 10. V článku 1 se dovídáme, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“

Dále je to zákon č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník. K problematice vztahové patologie se vztahuje Hlava druhá, Účastníci občanskoprávních vztahů, Oddíl první: Fyzické osoby.

Mobbing a bossing se v současnosti řeší podle antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Část první, Hlava I, § 1 řeší předmět úpravy, § 2 - 5 vymezuje základní pojmy, § 6 - 7 popisuje přípustné formy rozdílného zacházení, § 8 - 9 se věnuje zásadám rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Právními prostředky ochrany před diskriminací se zabývá Hlava II. Vypovídající je § 10 (1) "*Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*"

K řešení vztahové patologie nám pomůže také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, který řeší nebezpečné pronásledování, viz výš.

K otázkám šikany se vztahuje Metodický pokyn k řešení šikanování na školách a školských zařízeních schválený roku 2013, č. j. MSMT-22294/2013-1.

4 MEDIACE

Mezi metody řešení konfliktů řadíme proces mediace. Tato přibližně padesátiletá metoda se teprve postupně dostává do povědomí veřejnosti. Přesto si již našla celou řadu příznivců a to jak mezi odborníky, tak mezi laiky. Mediace představuje doporučenou metodu ke zvládnání počátečních fází mobbingu a bossingu. Od 1.1.2001 nabyl účinnosti zákon č.257/2000 Sb., o Probační a mediační službě. Mediace, jako metoda mimosoudních řešení sporů, na své místo v české legislativě teprve čeká.

Jak mediaci definujeme? Mediace se prvotně zaměřuje na znovuoobnovení komunikace mezi účastníky sporu, aby mohlo dojít ke vzájemné dohodě a tím k všestranné spokojenosti s výsledkem. Autoři se však v definování mediace rozcházejí do dvou názorových táborů. „*První, výrazně menšinový, považuje mediaci za zásah či formu intervence do konfliktu, ten druhý, většinový, ji považuje za způsob zvládnání konfliktů*“ (Plamínek 2013, s. 50). Mediaci tedy můžeme souhrnně definovat jako formu zvládnutí konfliktních situací a sporů komunikací za pomoci odborníka. Holá uvádí sedm hlavních výhod mediace:

1. Porozumění. Účastníci sporu se vzájemně seznámí s postoji a názory své protistrany a lépe tak porozumí jádru problémové situace, což usnadní nalezení řešení.
2. Dobrovolnost. Klienti se pro mediaci rozhodují dobrovolně, mediátora si vybírají. Nadešlou situaci znají nejlépe, spoluvytvářejí, navrhují a diskutují postupy řešení. Výsledek leží v jejich rukou, proto k celému procesu přistupují zodpovědně a uzavřenou dohodu dodržují.
3. Rovnoprávnost. Ani jedné straně sporu se nepřisuzuje větší vina na vzniklém konfliktu. Mediátor vystupuje jako nestranná osoba. Všichni se podílejí na vývoji procesu stejnou měrou a váží si nalezených řešení, která jim vyhovují.
4. Důvěra. Mediátor podporuje obnovu komunikace mezi klienty. Vytváří svým profesionálním a citlivým jednáním důvěrnou a otevřenou atmosféru a o průběhu mediace mlčí.

5. Vstřícnost. Mediacie umožňuje dojít ke vzájemnému řešení. Aby toho bylo dosaženo, tak se všichni zúčastnění snaží o maximální otevřenost a vstřícnost.
6. Rychlost. Proces mediace nabízí bezprostřední, pružné reakce, bez čekacích lhůt typických pro řešení sporů soudy.
7. Nízké finanční náklady. Finanční náročnost jde ruku v ruce s časovou náročností. Mediacie je jak časově, tak i nákladově efektivnější, než řešení sporů právníky.

Obecným cílem mediace by mělo být vyřešení sporu a uzavření mediační dohody. Mediacie bývá popisována jako úspěšná metoda zvládnání sporů, zejména proto, že o věcném řešení rozhodují samotní účastníci sporu.

Mediacie se jako nová metoda řešení konfliktů komunikací neustále vyvíjí a jak již bylo řečeno, její současné pojetí není mezi odborníky zcela jednotné. Postoje odborníků se rozcházejí i v časovém vymezení mediace jako metody. Kořeny mediace však sahají až do starověku. Dle Holé se dokonce chování podobné mediaci objevuje, kromě lidí, také u jiných primátů (2011, s. 13).

Viditelný rozvoj mediace nastal na přelomu šedesátých a sedmdesátých let v USA a Kanadě. Jedním z důvodů vzniku mediace v Americe byla snaha o zmírnění zátěže tamějších soudů. Tento počín zejména znamenal úlevu od řešení rodinných a obchodních sporů. „*Prvotní programy se zaměřovaly na využití arbitráže (Filadelfie, 1969), mediace s využitím studentů právnické fakulty (1971), vznikl ústav pro mediaci a řešení konfliktů (New York, 1975), program na urovnání občanských konfliktů (Miami, 1975)*“ (Holá 2011, s. 17). Mediacie byla přijímána pozitivně, jak veřejností, tak i odborníky. A tak se postupně začaly v Americe vytvářet různé mediační programy. Mediacie není ale záležitostí pouze USA či Kanady. V Evropě se mediace nejvíce rozvinula ve Francii a to již v sedmdesátých letech, jak uvádí Holá, dále v Německu a Velké Británii (2011, s. 18). V České republice se začala vyvíjet po roce 1989. Hlavní rozvoj zaznamenala o deset let později založením Asociace mediátorů ČR a posléze vydáním zákona o Probační a mediační službě.

Holá uvádí, že dle Boserupa stojí nové pojetí mediace na třech základních aspektech, první vyjadřuje komunikaci, druhou vyjednávání a poslední strukturování procesu (2011, s. 16).

Role mediátora není jednoduchá. Měl by ji vykonávat zodpovědný a zkušený profesionál se schopností naslouchat, komunikovat a především analyzovat. Mediátor je nestranný. Nejedná se o soudce ani o vyjednavče. Zodpovídá za proces mediace, snaží se podporovat komunikaci mezi klienty, může navrhnout řešení sporu, ale nerozhoduje o jeho výsledku. K řešení by měli dojít samotní účastníci konfliktu. Mediátoři mohou pracovat ve dvojicích, dokonce i ve skupinách. To ale vyžaduje značné sladění, které bývá náročné. V určitých situacích však může práce ve dvojici představovat výhodu.

Účastníky mediace, kromě mediátora a klientů, mohou být jejich zástupci, poradci a odborníci. Často za klienty jednájí právníci, kteří se snaží prosazovat svá vlastní řešení a zájmy. Takové jednání může proces zpomalit, nebo nepříznivě zkomplikovat. *„Mediátor pochopitelně nemůže dobře konat svou práci, dokud si s právními zástupci nevyjasní role a nedohodne nebo neprosadí vhodná pravidla pro komunikaci“* (Plamínek 2013, s. 53).

V mediaci se můžeme setkat i s výrazem „třetí strana“. Třetí strana nepředstavuje klasického účastníka, ale bere se, dle Plamínka, z určitých důvodů v úvahu, ať pro svůj vliv nebo zájmy (2013, s. 52).

5. ASOCIACE, ORGANIZACE, NADACE

Pokud se člověk ve svém životě se vztahovou patologií setká, měl by být informován, kam se v případě potřeby pomoci obrátit. Existuje celá řada způsobů, jak útokům v pracovním i osobním životě čelit. Ne každý, z těchto způsobů, je však efektivní. V každém případě by oběť vztahové patologie neměla zůstat na svůj problém sama a měla by vyhledat pomoc u své rodiny, přátel, psychologa nebo právního poradce. V dnešní době usiluje o legislativní posun v České republice v otázkách vztahové patologie, vzdělávání veřejnosti, šíření informací, prevenci a poskytováním pomoci řada nevládních organizací, sdružení a asociací.

Asociace mediátorů České republiky

Asociace mediátorů České republiky (dále jen AMČR) vznikla v roce 2000 jako nevládní organizace a její zrod se odvíjel od konference „Mediace a její perspektiva v ČR“. Jedná se o organizaci sdružující akreditované mediátory a profesionální lektory, kteří podporují mimosoudní řešení sporů. V průběhu roku 2002 získala AMČR první akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a v roce 2003 se AMČR stala součástí sítě Světového fóra mediátorů, World Mediator Forum.

Činnost asociace spočívá v poskytování poradenských a konzultačních služeb, zejména v oblasti mediace a facilitace. Členové AMČR již uspořádali celou řadu seminářů, školení a výcviků a také realizovali mnoho úspěšných projektů. Jednalo se například o projekt zaměřený na politiku integrace Romů nebo na otázky řešení sociálního vyloučení. Od roku 2009 probíhá projekt „Mimosoudní řešení spotřebitelských sporů – ADR“ ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu, Hospodářskou komorou, rozhodčím soudem a spotřebitelskými svazy. Dále asociace spolupracuje s Ministerstvem spravedlnosti a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Členové se aktivně snaží prosadit otázky mediace, jako mimosoudní metody řešení sporů, do české legislativy. Její členové si také kladou za cíl vzdělávat a šířit povědomí o mediaci mezi laickou i odbornou veřejností.

Výcviky seznamují účastníky s teoretickými východisky i praktickými ukázkami. Výuka je určena pro širokou veřejnost, avšak cíleně pomáhá rozvíjet

dovednosti sociálních a vedoucích pracovníků, pedagogů, právníků či psychologů. Obsahově se semináře zaměřují na řešení konfliktních situací a sporů, vyjednávání a týmovou spolupráci. Po sto školících hodinách získávají účastníci osvědčení o absolvování výcviku. Zájemci o profesi mediátora zde mohou obdržet certifikát akreditovaného mediátora a také lektora. Asociace zajišťuje ochranu certifikovaným mediátorům i klientům. Veškeré podrobné informace o činnosti, nabízených službách a mediátorech jsou k nalezení na webových stránkách asociace.

Občanské sdružení Práce a vztahy

Za občanským sdružením Práce a vztahy stojí PhDr. Pavel Beňo. Jeho založení inicioval již v roce 1999 a od této doby dokázalo sdružení pomoci stovkám lidí se zkušeností mobbingu, bossingu nebo projevem jiné vztahové patologie.

Pavel Beňo vystudoval na filosofické fakultě University Karlovy v Praze jednooborové studium psychologie a později také na pražské FAMU obor režie dokumentární filmové a televizní tvorby. V průběhu své poradenské a vzdělávací praxe prošel řadou renomovaných firem a institucí. V roce 2003 byla vydaná jeho publikace s názvem „Můj šéf, můj nepřítel“, ve které se zabývá právě otázkami vztahové patologie. V současnosti přednáší na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze.

Sdružení se soustředí na pomoc lidem, kteří se na pracovišti setkali se vztahovou patologií. Podporuje odvážné pracovníky a podporuje jejich odhodlání se postavit čelem k řešení těchto problémů. Občanské sdružení realizovalo mnoho úspěšných projektů, workshopů a seminářů. Při pomoci sdružení využívá i metod arteterapie. Lidé, hledající informace či radu v otázkách průběhu a řešení vztahové patologie, mohou čerpat ze zkušeností těch, kteří se na sdružení obrátili již v minulosti. Jejich příběhy najdeme zdokumentované formou videointerview na internetových stránkách sdružení.

Z realizovaných projektů můžeme jmenovat konferenci k tématu Work – Life – Balance nebo anti – mobbingové setkání Leymann Spirit 2011 Prague. Občanské sdružení nepomáhá pouze jednotlivcům, ale také skupinám či přímo firmám. Jedná se o poskytování rad, doporučení, tvorbu vztahového auditu a podobně.

Nadační fond pomoci

Zakladatelé Nadačního fondu pomoci (dále jen NFP) Markéta Sýkorová a Karel Janeček se snaží pomáhat lidem s osobní zkušeností s nespravedlností. Podporují všechny, kteří mají odvahu bojovat proti nešvarům svého okolí.

Pokud se chceme dozvědět něco o poslání Nadačního fondu, je dobré, se nejprve seznámit s Karlem Janečkem. Karel Janeček je předsedou správní rady Nadačního fondu pomoci. Roku 1993 založil firmu RSJ, zabývající se obchodem s cennými papíry, kde působí jako předseda dozorčí rady. Poté roku 2010 založil Nadační fond Karla Janečka zabývající se oblastí vědy a výzkumu. V roce 2011 založil Nadační fond proti korupci a roku 2012 Nadační fond pomoci.

Poslání NFP spočívá v pomoci potřebným v boji za správnou věc a v prosazování pozitivních společenských cílů. NFP zajišťuje účelnou pomoc jedincům, kteří se dostali do komplikované životní situace.

Účelnou pomocí se rozumí poskytování právních a navazujících služeb, poskytnutí konzultací, psychologické podpory a zprostředkování medializace kauzy a s tím spojené očištění dobrého jména či pověsti. Fond poskytuje i nadační příspěvky, přesto není finanční institucí poskytující běžné půjčky. NFP pracuje s klienty individuálně a snaží se o co nejpříznivější výsledek. Soustředí se na stimulaci a aktivizaci klienta, aby sám dokázal v budoucnu čelit podobné situaci nebo se do ní již nikdy nedostal. V nejlepším případě sám klient dokáže pomáhat a poradit jiným v podobné situaci. Takový výsledek je příznivý pro celou společnost. Ředitel NFP, Čestmír Horký, vzkazuje v článku publikovaném na stránkách královéhradeckého kraje: „*nemějme obavy žádat o pomoc a zároveň nemějme obavy pomoci jinde*“.

Společenství proti šikaně

Občanské humanitární sdružení Společenství proti šikaně vzniklo na pomoc obětem šikany i jejich rodičům a známým. Členem výboru společenství proti šikaně je Vladka Kožuriková a Dr. Michal Kolář, psychoterapeut a etoped, autor publikace Skrytý svět šikanování ve školách (1997), Bolest šikanování (2001) a Nová cesta k léčbě šikany (2011), ve které se vedle školní šikany zabývá tématem kyberšikany a neméně nebezpečným fenoménem šikany učitelů.

Sdružení se mimo jiné snaží iniciovat posun v nedostatečné české legislativě, eviduje a zveřejňuje příběhy a zkušenosti obětí šikany, informuje o možnostech primární, sekundární a terciální prevence. Spolupracuje s řadou národních i mezinárodních institucí a snaží se odborně poradit všem, kteří projeví zájem o tento celospolečenský problém. V současné době pořádá třídní akreditovaný výcvik odborníků v léčbě šikany ve spolupráci s pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy.

Existuje ale celá řada dalších uskupení, jako nezisková organizace Oživení, Transparency International nebo Český helsinský výbor a mnoho dalších projektů, jež se snaží působit preventivně a pomáhat tam, kde je třeba.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VZTAHOVÁ PATOLOGIE A MÉDIA

6.1 Cíl výzkumu

Teoretické aspekty vztahové patologie byly popsány v první části práce. Následující empirická část nám umožní se problematice vztahové patologie věnovat v konkrétních případech. Následující strany se soustředí na výzkum vztahové patologie v kontextu s médii. Hlavním cílem této části je zjistit, jakou úlohu sehrávají média v otázkách řešení a prevence vztahové patologie a především, jak ovlivní život člověka, jehož kauza prošla medializací. Dílčí cíle potom mají za úkol:

1. Zjistit, s jakými projevy vztahové patologie se oběti setkali.
2. Dozvědět se, jakým způsobem byla kauza medializována a z jakých pohnutek.
3. Odhalit, co, nebo kdo, oběti v řešení problému nejvíce pomohl/o.

6.1.1 Stanovení hypotéz

Lidé s osobní zkušeností s mobbingem, bossingem, nebo jiným projevem vztahové patologie jsou vystaveni opakovaným, dlouhodobým útokům psychického a fyzického rázu. Pro mnohé jedince by mohlo být seznámení se s postupy řešení vztahové patologie v mediálních kauzách přínosem a inspirací k vlastnímu zvládnutí podobné situace. Mají tedy média vliv na prevenci a řešení vztahové patologie? První hypotéza vychází z obecného předpokladu, že ano.

Hypotéza číslo 1: Média mají vliv na prevenci a řešení vztahové patologie.

Pro oběti bývá nesmírně důležité nebýt na problém sám a zmírnit tak pocity beznaděje a strachu o svoji budoucnost. Ne každý mívá dobré rodinné zázemí a silnou podporu ve svém bezprostředním okolí, avšak i jedinci, jež najdou útěchu u svých

blízkých, mohou toužit po silnější osobní satisfakci, kterou spatřují ve zveřejnění svého příběhu. Zdá se, že se domnívají, že se skrze média konečně dočkají kýžené spravedlnosti, a že na útoky agresorů již nebudou sami, neboť budou prožívané „trápení“ sdílet s ostatními. Můžeme se tedy domnívat, že možným přínosem dobrovolného zveřejnění kauzy je získání pocitu podpory od okolí a obecné posílení psychické formy oběti. Vstup médií do průběhu řešení problému vztahové patologie však nemusí být pro oběť vždy příznivý. Pokud je oběť, v době zveřejnění, stále v kontaktu s agresorem, může to pro ni znamenat zesílení útoků ze stran agresora. Otázkou zůstává, zda se i přes toto riziko oběti nevyplatí příběh zveřejnit. Z výše uvedeného vyplývá druhá hypotéza.

Hypotéza číslo 2: Dobrovolné zveřejnění kauzy pomáhá oběti překlenout psychicky náročné životní období.

Úplně jiné světlo na kauzu vztahové patologie může přinést, pokud zájem o medializaci iniciuje sám agresor a tímto se pokouší oběť veřejně zesměšnit a nadobro pokazit její dobré jméno a pověst. Třetí hypotéza se tedy týká postoje médií k oběti a agresorovi.

Hypotéza číslo 3: Mínění veřejnosti ovlivňuje, k jaké straně se média při prezentaci kauzy přiklánějí.

V následném šetření se budeme snažit tři výše uvedené hypotézy potvrdit nebo vyvrátit.

6.2 Metody výzkumu

Jelikož se výzkum soustředí na osobní zkušenosti s fenomény vztahové patologie a postoji a názory respondentů, byla ke zjištění a analýze informací zvolena metodika kvalitativního výzkumu. *"Kvalitativní výzkum popisuje širokou škálu neexperimentálních přístupů, díky nimž můžeme studovat složité a náročné problémy,*

jako jsou například lidské pocity a postoje" (Walker 2013, s. 55). Dle Strausse a Corbinové můžeme kvalitativní výzkum definovat, jako takový výzkum, jehož výsledky nevyplývají z kvantitativních ukazatelů a statistických technik (1999, s. 10).

Pro získání dat byly použity dotazníky a polostrukturované rozhovory. Dotazníky se mohou používat v kvalitativním i kvantitativním výzkumu a stejně tak ve výzkumu smíšeném. Záleží na způsobu položení otázek. Existují dotazníky s otevřenými či uzavřenými otázkami a s nabídkou číselných nebo slovních škál odpovědí. K tomuto výzkumu vztahové patologie byly použity dotazníky s otevřenými otázkami. Tento typ dotazníků by měl podle Walkera umožnit nalézt podobnosti, klíčová slova a četnost opakovaných témat obsažených v odpovědích (2013, s. 54).

Dle Reichla představuje polostrukturovaný rozhovor částečně řízený rozhovor, ve kterém tazatel připravené otázky nepokládá podle předem stanoveného pořadí a podle potřeby odpovědi podporuje pokládáním doplňujících otázek (2009, s. 111).

Pomocí dotazníkového šetření s otevřenými otázkami a osobních polostrukturovaných rozhovorů byla získána data, jež byla následně podrobena důkladné analýze a vyhodnocena dle Strausse a Corbinové, pomocí otevřeného, axiálního a selektivního kódování, tedy metod tvorby zakotvené teorie. Jelikož se tato metoda dnes využívá pro účely výzkumu v oblastech zdravotnictví, adiktologie, psychologie i sociologie a pracuje s výpověďmi o jevech, vztazích a postojích, byla zvolena i pro oblast vztahové patologie v tomto případě.

Pro otevřené kódování hraje základní roli porovnávání a kladení otázek, dále pak označování jevů, tzv. konceptualizace a další, stejně významnou roli v otevřeném kódování, představuje tvorba kategorií na základě seskupení označených jevů (1999, s. 43). *"Otevřené kódování je v metodě zakotvené teorie analytickým procesem, jímž jsou pojmy identifikovány a rozvíjeny, ve smyslu jejich vlastností a dimenzí"* (Strauss, Corbinová 2009, s. 52).

Na otevřené kódování navazuje axiální kódování. Dle Strausse a Corbinové se axiálním kódováním označuje soubor postupů následujících po otevřeném kódování, ve kterém jsou údaje nově uspořádány na základě vztahů mezi kategoriemi (1999, s. 70). Nové uspořádání vychází například z příčin, kontextu, interakce a následků zkoumané oblasti.

Selektivní kódování Strauss a Corbinová popisují, jako proces, ve kterém je identifikována jedna centrální kategorie, jež se následně uvádí do vztahu s ostatními kategoriemi (1999, s. 86). Ostatní kategorie se, dle Strausse a Corbinové, uvádějí do vztahu s centrální kategorií opět podle paradigmatu - příčiny jevu, kontext, strategie a následky (1999, s. 92).

6.3 Výzkumný vzorek

Před vlastním výběrem respondentů byla stanovena společná kritéria osob, vhodných pro výzkum. Odpovídající profil respondenta vzešel ze splnění následujících předpokladů:

1. Osobní zkušenost s projevy mobbingu, bossingu, sexuálního harašení aj.
2. Odvaha postavit se a bojovat proti mobbingu, bossingu, sexuálnímu harašení aj.
3. Medializace kauzy, či pokus o zveřejnění svého příběhu.
4. Ochota spolupracovat.

Celý výzkum odstartovaly řešerše v televizních archivech za cílem zmapování publicistických pořadů, reportáží, dokumentů a zpravodajských pořadů, obsahujících výpovědi lidí s osobní zkušeností se vztahovou patologií. Odpovídající pořady však zpravidla neuváděli, dle očekávání, kompletní jména vystupujících osob. Po vzájemné komunikaci se zaměstnanci čtyř nejvýraznějších českých televizních institucí, vyšlo najevo, že reportér může za určité situace poskytnout nebo zprostředkovat kontakt bezprostředně po zveřejnění kauzy, kdy kontakt ještě vlastní. Proto dalším zdrojem spolupráce s respondenty byla organizace Práce a vztahy.

Na základě získaných a dostupných kontaktních informací následovalo oslovení devíti osob s odpovídajícím profilem, z nichž se šest nakonec rozhodlo do výzkumu zapojit.

Vybraným respondentům bylo sděleno téma a cíl práce a představen dotazník s otevřenými otázkami. Následovala domluva o možnosti použití osobních údajů, jména a věku a domluva na konkrétních krocích spolupráce. Osobní setkání se s některými z nich konala na neutrálních veřejných místech či u respondentů doma.

6.3.1 Respondenti, základní informace

Z šesti respondentů jsou tři ženy a tři muži. Jejich průměrný věk je 44 let, z toho nejmladšímu je 34 let a nejstarší 49 let.

1. Monika, 45 let, gymnázium a základní škola

Monika prožila bossing. Na štěstí souboj ustála a společně s kolegy, kteří se také rozhodli bojovat, oslovili MŠMT, Senát, Inspektorát práce a tento „souboj vyhráli“.

2. Jana, 49 let, Městský Úřad, dopravní přestupky

Jana se setkala hned s několika projevy vztahové patologie, se sexuálním harašením ze strany nadřízeného, jež po odmítnutí a projevu obrany následně vyústilo v bossing. Narůstající útoky ze strany nadřízeného trvají již téměř pět let. Jana se rozhodla zaujmout nezlomný postoj a bojovat všemožnými prostředky proti nekompetentnímu člověku v řídicí pozici a dobrovolně z práce neodejít. Počátky její kauzy odvysílala televize Prima ve svých zprávách. Později se její příběh několikrát objevil v regionálním tisku a internetovém zpravodajství.

3. Barbora, 45 let, nezaměstnaná, dříve zdravotní sestra v Dětském Centru

Barbora se setkala s promyšlenou manipulací a útoky ze stran nadřízeného a kolegyň. Ty ji postupem času psychicky vyčerpali a nechali ji mediálně pranýřovat, potom co ji vykreslili, jako tyrana malých dětí. Kauza spojená s Barborou proběhla téměř ve všech televizních zprávách a médiích. Barbora se rozhodla nenechat věci být a očistit své jméno.

4. Roman, 42 let, nezaměstnaný, dříve zaměstnanec ZOO

Roman je člověk, který si prošel křtem ohněm po zkušenosti s bossingem. Celý proces ho stál mnoho sil a konečně po deseti letech „tahanic“ mu bylo dáno soudem za pravdu. Ke zveřejnění kauzy využil internetu, tištěných i televizních médií.

5. Bohumil, 34 let, voják z povolání

Také Bohumil si prožil útoky ze stran nadřízeného a také on se rozhodl bojovat, čímž prokázal svoji odvahu a odhodlání dojít spravedlnosti. Jeho příběh, vojenské šikany, zachytila kamera České Televize, v pořadu Reportéři ČT, k dispozici také na internetu.

6. Jiří, 48 let, nezaměstnaný, dříve učitel ZŠ

Jiří se také ve svém životě setkal s bossingem a to ve školním prostředí. Již řadu let se snaží svůj příběh medializovat prostřednictvím televize a hledá možnosti, jak dojít spravedlnosti a satisfakce. Doposud se jeho příběh objevil pouze na internetu a v tištěném regionálním periodiku.

6.4 Otevřené kódování

Pro metodu otevřeného kódování byly nejprve označeny jevy a jejich seskupením určeno deset následujících kategorií analýzy:

1. Spouštěč patologického jednání.
2. Projevy vztahové patologie.
3. Pomoc rodiny.
4. Pomoc okolí.
5. Cesta k medializaci.
6. Postoj ostatních kolegů.
7. Situace po zveřejnění kauzy.
8. Současný stav.
9. Kdo, co pomohl/o nejvíce.
10. Vynaložené úsilí.

Na základě kategorií došlo ke sledování rozdílů a podobností zkoumaných jevů. U jednotlivých kategorií byly určeny jejich vlastnosti a ty potom rozloženy do dimenzionálních škál, čímž se utvořil dimenzionální profil kategorie. "*Dimenzionální*

profil znázorňuje konkrétní vlastnosti jevu za daných podmínek" (Strauss, Corbinová 2009, s. 49).

První kategorie – Spouštěč patologického jednání

Tabulka 1: První kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Komunikace	Slabá
Konflikty	Vyhrocené
Chování nadřízeného	Nekompetentní
Vztahy na pracovišti	Narušené

Níže uvedené výpovědi nesou společné znaky. Problém s bossingem se vždy objevil po situaci, kdy se jedinec snažil upozornit na nevhodné chování nadřízeného a proti tomuto jednání se postavit. Tímto momentem budoucí oběť u agresora spustila touhu upevnit své postavení, oplatit pocit pokoření a následně osobu z kolektivu definitivně vyloučit.

„Směrem ke mně osobně to pravděpodobně byla jedna konkrétní situace, kdy vyšla najevo neznalost legislativy a celkové praxe v oboru. Jelikož jsem na to ředitelku upozornila, stala jsem se jí „trnem v oku“. (Monika)

„Spouštěčem celé situace bylo mé odmítnutí poslušnosti jednomu bohatému podnikateli, jistému panu XY, který díky svému vlivu a sponzorskému daru poroučel na škole...a paní ředitelka, spolu s několika ostatními kolegyněmi, byla pouze poslušnou vykonavatelkou jeho vůle.“ (Jiří)

„Přibližně v září roku 2012 se domluvilo na rotě, že se odveze nějaký šrot. Já jsem zrovna sloužil na bráně a Tatře naložené železem jsem otevíral...jsme šli vypovídat. Dopadlo to tak, že zástupce velitele roty musel odejít do civilu a dostal podmínku za zpronevěru. Velitel roty XY se vrátil prakticky nepotrestaný, jen mu snížili na pár měsíců plat. Tahle kauza všechno odstartovala...“ (Bohumil)

„...na jaře 2003 ředitelka XY vyměnila vedoucího oddělení propagace a vzdělávání v ZOO Dvůr Králové za svého známého, plně loajálního a všehoschopného YZ. Tehdy se spustila série nesmyslných a nereálných úkolů, aby se srazilo na kolena jedno z mála z oddělení ZOO, které ještě používalo vlastní rozum a nebylo ředitelce zcela servilní...“ (Roman)

„V počátku byl zvýšený nepracovní zájem vedoucího o mou osobu... Protěžování si samozřejmě všiml kolektiv, což bylo velmi nepříjemné a postupně mě část kolektivu vyloučila ze své „skupiny“. Pokračovalo zasíláním emailů s porno přílohami cca 2-10 denně...Spouštěčem bossingu bylo mé odmítnutí... mě chtěl líbat, což jsem fyzicky striktně odmítla a i slovně se jasně vyjádřila, ať již nic podobného nikdy nezkouší.“ (Jana)

„... Od začátku jsem byla vystavena mobbingu ze strany kolegyň... Společně jsme se obrátily na ředitele YZ se stížností na mobbing, který vrchní sestra ZX neřešila ... Stížnost uzavřel tým, že o žádnou šikanu nešlo. Po jednom z dalších problémů padla z jeho úst výhrůžka „Oded' to teprve bude pro Vás nespravedlivé!“. Problém byl v tom, že kolegyně uvedené ve stížnosti řediteli, byly tzv. „jedna ruka“ s vrchní sestrou a ředitelem. Mobbing kolegyň pokračoval a k němu se přidal i bossing ze strany vrchní setry, ředitele a psycholožky...“ (Barbora)

Druhá kategorie – Projevy vztahové patologie

Tabulka 2: Druhá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Atmosféra	Napjatá
Útoky nadřízených	Opakované
Chování nadřízeného	Nekompetentní
Vztahy na pracovišti	Zpřetrhané

Bossing se ve všech případech projevoval opakovanými výtkami a snahou člověka izolovat, vyloučit z kolektivu a společnosti. Ve dvou případech došlo k přestěhování oběti do jiné, „horší“ kanceláře.

„Po návratu z pracovní neschopnosti jsem si neměla kam sednout – můj stůl a židli v kanceláři měla již přidělena jiná osoba a já jsem se musela přestěhovat do jiné kanceláře...“ (Monika)

„Byla jsem vystěhována z kanceláře. Kancelář, která mi byla následně přidělena, nechal vedoucí vybavit starým nábytkem, který rozměrově do kanceláře nešel poskládat, takže jsem seděla k přestupci, se kterým jsem vedla jednání, zády, neměla jsem kontrolu nad spisem, který musím přestupcům zapůjčit k prostudování, nemohla jsem sledovat neverbální projevy přestupce, což je velmi důležité pro práci (nechá se například odhalit lež přestupce) a hlavně jsem se obávala, že některý z přestupců může odcizit některý z důkazů obsažených ve spise...“ (Jana)

Dále vyšla najevo snaha agresora kariérně oběti uškodit.

„Nepodepsání přihlášky k absolvování bezplatného (hrazeno z fondů EU) kurzu mimo pracovní dobu. (Dotační podmínkou byl podpis statutárního orgánu na přihlášce...)...“ (Monika)

„Vrchní sestra nám znemožňovala povinné doškolení sester... zakázala studium specializace (vyvolení to měli povoleno) – nechtěla nám psát volno, musely bychom si brát dovolenou, načež mi ihned začala vyčerpávat dovolenou, aby mi žádná nezbyla a nemohla tak začít studovat...“ (Barbora)

„XY se po tom procesu vrátil v prosinci zpátky a hned 12.12.2012 nám odevzdal roční hodnocení... V podstatě tam napsal, že se ani neumím podepsat... Do hodnocení za rok 2013 zase napsal výtky ohledně leadershipu a také, že není v pořádku revizní dokumentace... Hodnotí se známkou od 0 do 4, čím větší, tím lepší. Dal mi 1. Navíc vůbec tu dokumentaci neviděl, protože ji mám u sebe...“ (Bohumil)

„Od začátku mého pracovního poměru v ZOO mi byla opakovaně uzavíraná smlouva na dobu určitou. Po zákazu dovolené následovalo odebrání celého osobního hodnocení a přeřazení na jinou pracovní pozici v rozporu se Zákoníkem práce. Po vyjádření ÚP, který mě svým rozhodnutím vrátil nazpět do mé pracovní pozice se ředitelka rozhodla pro další trest...jsem byl přesunut na inventuru knihovny. Pak už následovalo neprodloužení smlouvy na dobu určitou a navíc zákaz vstupu do ZOO služebním vchodem ještě v době řádného pracovního poměru...exemplární trest pro každého zaměstnance ZOO, který by se dovolil vzepřít se metodám řízení XY.“(Roman)

„Další upozornění se týkalo toho, že došli k závěru, že jsem nesamostatná referentka, neboť po roční pracovní neschopnosti, kdy došlo k instalaci počítačového programu na evidenci pošty a programu na evidenci přestupků, jsem s těmito programy neuměla pracovat a dotazovala jsem se telefonicky i písemně vedoucích na postup. Přesně si evidovali datum a čas, kdy jsem jim volala nebo posla email a to pak sepsali do upozorňováků. Všichni zaměstnanci prodělali 8 hodinové školení. Mě proškolil informatik za 1,5 hodiny, ničemu jsem nerozuměla...“(Jana)

Jiný společný rys se projevil v protěžování a zachování si dobrých vztahů s ostatními „poslušnými“ zaměstnanci.

„...před všema ostatníma si začal hrát na "hodnýho taťku", podřýval autoritu...“(Bohumil)

„Nesměly jsme si psát žádné požadavky na volno a ostatní sestry nám nesměly vycházet vstříc při výměnách služeb – zatímco vyvolené sestry měly plno požadavků na změny ve službách.....„Vyvolené“ sestry dostávaly na náš úkor (kolegyně a mě) přesčas, které se jim proplácely, a nám pak chybějící hodiny bez našeho vědomí vrchní sestra doplňovala dovolenou...“(Barbora)

Dalším společným projevem agresorů bylo opakované absurdní úkolování, vznášení nepřiměřených připomínek, výtek, poznámek a snaha oběť ponížít a zastrašit.

*„Vracení zpracovaných dokumentů (korespondence, podkladů, apod.)...
Peskování nadřízeného, proč mi zadává práci...Korespondence zasílána domů do
vlastních rukou (typu „předložte vzdělání“, „zdržujte se na pracovišti“)..." (Monika)*

*„Opakované slovní útoky ředitelky, vytýkání chyb před žáky, vytýkání
neadekvátních věcí (hanlivé nápisy ve městě na mou osobu, že si rodiče stěžují, že jsem
vulgární, že se nevhodně chovám k dětem)... O mém vyhození ze školy měla jednat
schůze odborů, přičemž jsem se těšil, jak to na té schůzi dám paní ředitelce "sežrat" a
jak tam na ni pěkně vyvalím její prohřešky. Schůze se proto konala v den, kdy jsem byl v
Praze, abych se jí nemohl zúčastnit...Po mém vyhození ze školy se paní ředitelka
postarala i o to, abych už nikde v teplickém školství nedostal místo. Později spor o
užívání bytu.“(Jiří)*

*Z titulu vedoucího mi dával nesmyslná upozornění na porušování pracovní
kázně a pracovních předpisů...Nedodržovala jsem údajně docházku, neboť jsem
na pracovišti zůstávala „bezdůvodně“ po skončení pracovní doby. ...Následoval zákaz
výkonu práce pro svazek...Dále jsem se provinila tím, že jsem si od něho předem
podepsanou propustkou navštívila lékaře...Výtka zněla, že má pracovní doba začíná
v 7,00 hodin a můj lékař ordinuje až od 8,00 hodin, tak jsem porušila docházku, neboť
jsem se nedostavila na pracoviště v 7,00 hodin a tam nestrávila onu jednu hodinu a
teprve poté neodešla k lékaři...Takovýchto nesmyslných a absurdních výtek jsem
dostala mnoho..." (Jana)*

*„Vedení DC mělo jasný cíl...vytvořit co největší prostor pro případnou chybu,
za kterou by nás mohli propustit...Vrchní sestra nebo ředitel nás chodili často neurvale
kontrolovat...Pokud byly hodné, rýpala do mě, proč jsou tak hodné, a když se děti
bavily, dováděly a řádily, tak na mě útočila, proč je nekrotím, že je nezvládám a že bych
měla přitvrdit...Vrchní sestra a vyvolené kolegyně nás napomínaly, že nemáme
vytahovat hračky, že je po nás velký nepořádek a nebude to po nás nikdo uklízet...
Vrchní sestra mě doslova pronásledovala s cílem za každou cenu mě při něčem
„načapat“ ... Ředitel mě vyhrožoval...Musela jsem na minutu přesně dodržovat čas pro
podávání jídla..."(Barbora)*

Třetí kategorie – Pomoc rodiny

Tabulka 3: Třetí kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Osobní a rodinný život	Poznamenaný
Podpora	Silná
Porozumění rodiny	Proměnlivé

Podporu rodinných příslušníků hodnotí respondenti kladně, někteří ji popisují za klíčovou. Také ale přiznávají, že ne vždy je byla rodina schopná v chování pochopit a porozumět jejich reakcím a touze proti agresorům dlouhodobě bojovat.

„Rodině jsem svěřila a nebýt její velké podpory, tak bych situaci nemohla ustát. Moc mě drželi nad vodou. Po čase však na mě začali tlačit, abych v práci dala výpověď. Je pravda, že situace ničila psychicky nejen mě, ale i rodinu. Veškerý normální život šel stranou a vše se točilo okolo těchto mých problémů. Velká zátěž je též po stránce finanční, neboť jsem podala žalobu na Město XY, najala si právníka a doposud jen za jeho služby a soudní poplatky zaplatila částku cca 270 tis. Kč. V podstatě to finančně naprosto zruinovalo celou rodinu.“ (Jana)

„O všem věděl manžel, se kterým jsme chodili, někdy i s Janou a Marcelou, k našemu právníkovi ... prodiskutovat a případně řešit některá opatření proti postupům vedení. Svěřila jsem se matce, která mi řekla, že je velké riziko jít proti vedení a že můžu skončit bez práce. Velmi se tím trápila.“ (Barbora)

„Celá rodina se smutný příběh z mého pracoviště dozvěděla hned mezi prvními a byla pro mě tou největší oporou. Každý věděl, že pro mě byla práce v ZOO můj splněný životní sen a velmi špatně to nesli. Nejhuře to dopadalo na našeho čtyřletého syna, který v ZOO vyrůstal a byl tam od prvních krůčků pravidelně na vycházkách. V den, kdy dle příkazu ředitelky bylo ve všech vchodech do ZOO vyvěšeno nařízení, že Roman Komeda a jeho rodinní příslušníci mají zákaz vstupu, byl tím momentem, který překročil osobní rovinu a stal se skutečným počátkem války mezi mnou a ředitelkou. Že

její konec ve funkci bude trvat ještě 9 dlouhých let, to jsem si tehdy vůbec nepřipouštěl. "(Roman)

Dva respondenti, oba muži, vypověděli, že v době největšího psychického vypětí neměli v rodině příliš silné zázemí.

„Bylo to těžký. Nosil jsem si domů špatnou náladu. Chtěl jsem se někam zavřít a mít tam klid a relaxovat. Žena mi řekla, abych něco udělal a já jsem to prostě neudělal, protože jsem na to vůbec neměl myšlenky a chuť něco dělat. Nebo děti udělaly nepořádek v kuchyni, tak jsem začal rvát... Do toho ještě studuji.“ (Bohumil)

„Rodina o problémech věděla, reakce matky byla rozporuplná. Kamarádi a příbuzní byli sice na mé straně, ale mohli mi vyjádřit pouze slovní podporu, jinak nemohli nic dělat. Potom, co jsem celou záležitost později zveřejnil na svých webových stránkách, jsem byl matkou osočen, že dělám ostudu jen sám sobě, to samé si myslela i sestra. Mnohokrát jsme se kvůli tomu pohádali.“ (Jiří)

Čtvrtá kategorie – Pomoc okolí

Tabulka 4: Čtvrtá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Pomoc psychologa	Značná
Pomoc právníka	Průměrná
Pomoc přátel	Kolísavá

Dotazovaní se obrátili kromě své rodiny také na právníckou pomoc a mnozí z nich vyhledali pomoc psychologa či psychiatra. Pomoc přátel dopadla podle úsloví „v nouzi poznáš přítele“.

„Vlastně ten třetí voják, který nechtěl být ve finále jmenovaný, nás... zburcoval k tomu, aby se to začalo řešit. Já sám vím, že bych si to hrozně vyčítal, kdybych se proti tomu nepostavil a nezačal proti tomu něco dělat. ... V létě 2013 jsme šli do Nadačního

fondu a tam jsem jednal s konzultantem a poté právníčkou. To mi dost pomohlo. Člověk měl pocit, že mu někdo rozumí, že mu naslouchá.“ (Bohumil)

„Podpořil mě kamarád a ještě jedna kamarádka právníčka, která mi doporučila svého kolegu, měla teprve těsně po ukončení studia. S právníčkou a jejím kolegou jsme na ministerstvu jednali společně. Právník mi poradil, že se soudit sice můžu, ale proces by byl vleklý s nejistým výsledkem.“ (Jiří)

„...Dále to věděl lékař – psychiatr, jehož jsem vyhledala ve fázi reaktivní deprese, pomoc.“ (Monika)

„Vzhledem k tomu, že jsem byl ve chvíli přerážení na jiné pracoviště přesvědčen, že už se jedná o porušování Zákoníku práce, požádal jsem kolegy v ZOO, zda někdo nezná právníka - odborníka na pracovní právo. Od jedné paní z ředitelství ZOO jsem nakonec získal vizitku na jednoho z nejlepších právníků velké hradecké firmy. Hlavně díky jeho pomoci jsem byl v první fázi střetu s bossingem úspěšný...“ (Roman)

„Jako prvním jsem se svěřila rodině, potom psychologce v Rakovníku, která mě nasměrovala na PhDr. Pavla Beňa, posléze jsem skončila v ambulantní léčbě MUDr. Jana Cimického. Právníka jsem si najala. Na mou stranu se po stížnostech postavil Krajský úřad Středočeského kraje, který v souvislosti s mou stížností odhalil trestnou činnost vedoucího odboru i vedoucího oddělení a podal na ně trestní oznámení. Jelikož se na to to nabalila trestná činnost, zneužívání pravomoci veřejného činitele a maření úkolu úřední osoby, nabídla mi právní pomoc i Transparency International (TIC). Bohužel předseda správní rady TIC... je bývalým policistou a tedy kolegou mých dvou nařízených a v momentě, kdy zjistil, že jeho organizace podala na jeho dva kamarády trestní oznámení, tak se do věci vložil a TIC ode mě dala ruce pryč. Dále se do věci vložila nezisková organizace Oživení, také bez efektu. Oblastní inspektorát práce provedl na můj podnět u zaměstnavatele kontrolu, zjistil v mém případě hrubé porušování zákoníku práce a špatné platové zařazení (jsem zařazena do 9 plat. tř. a vykonávám práci v 11. plat. tř.)...

Z příslušných orgánů jsem se obrátila na PČR, složky policie v Rakovníku však nekonali. Až po cca 1,5 roce, převzala trestnou činnost na úseku přestupků PČR SKPV Příbram a na základě jejího šetření byli oba vedoucí obžalováni, ale bohužel soudem zproštěni obvinění.

Dále jsem se obrátila na ombudsmana, ten mě jen odkázal na Oblastní inspektorát práce, který se mě zastal.

Zastala se mě odborová organizace, Krajský úřad Středočeského kraje. Do věci se vložil ředitel Sekce pro koordinaci boje s korupcí z Úřadu vlády ČR, který mě osobně navštívil v kanceláři a poté si šel promluvit s vedením Města Rakovník. Po mé výzvě, týkající se trestné činnosti na úseku přestupků v silniční dopravě mě o schůzku požádal tehdejší ministr spravedlnosti JUDr. Jiří Pospíšil, který přislíbil v případě zprošťujících rozsudků ve věcech trestných skutků v přestupcích v silniční dopravě podat stížnost ministra v neprospěch obviněných. Bohužel byl z postu ministra odvolán a jeho nástupce JUDr. Blažek již nereagoval...“ (Jana)

„S manželem jsme byli v neustálém kontaktu s právníkem - manželův spolužák. Někdy jsme k němu chodili i s Janou a Marcelou prodiskutovat a případně řešit některá opatření proti postupům vedení a chystali jsme se na společné podání žaloby na šikanu.“ (Barbora)

Pátá kategorie – Cesta k medializaci

Tabulka 5: Pátá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Internet	Významný
Tištěná média	Přínosná
Dostupnost televizních médií	Obtížná, různá

Respondenti uvedli ve svých výpovědích důležitost a význam oslovit média a sdělit veřejnosti fakta o nespravedlivém a protiprávním jednání nadřízených a kolegů. Všichni použili jako jednu z cest zveřejnění příběhu možnosti internetu. Některým se podařilo oslovit média tištěná i televizní. Vedení televize však i po natočení reportáže

odmítlo v mnohých případech z různých důvodů kauzu odvysílat. Ukázalo se, že proniknout se svým příběhem do televizního vysílání není snadné.

„Když jsem šel do Nadačního fondu, tak jsem jim tam vyplňoval vstupní papíry a na jednom byla kolonka, že souhlasím s případnou medializací. Konzultant fondu mi jednou zavolal s tím, že s ním mluvila paní Hrochová, reportérka z ČT, že má zájem o reportáž. Já jsem nebyl proti. No a pak mi paní Hrochová zavolala, sešli jsme se a domluvili jsme se, že do toho půjdeme.“ (Bohumil)

„Obrátit se na média byla pro mě hlavní priorita. Vzhledem ke spřízněnosti soukromých televzí s ředitelkou, jsem se s návrhem na reportáž obrátil na veřejnoprávní ČT. Reportáž se točila o zaměstnanci, který má ještě jako pracovník s platnou smlouvou, zákaz vstupu na pracoviště. Nikdy nebyla odvysílaná. Osobně jsem šel na krajský úřad za radním, kterému byla ZOO podřízena. Bez odezvy. Později jsem se po zjištění protiprávních jednání ředitelky a i dle mého názoru trestné činnosti obrátil i na policii- vše odloženo. Jediným médiem, kterým byl můj příběh nakonec zveřejněn, byl internet. Pomohl pan Beňo z organizace Práce a vztahy a kamarád vytvořil webové stránky www.zooholeckov.eu“ (Roman)

„Ano obrátila jsem se na média. O věci se psalo v Rakovnickém deníku, rakovnickém týdeníku Raport, krátký spot odvysílala TV Prima v hlavní zpravodajské relaci. Potom měli o věc zájem Reportéři ČT, ale jakmile jsem vyslovila, v negativním světle, jméno Mgr. Václav Láska, tak mi bylo řečeno, že to točit nebudou. TV Prima se mnou natočila reportáž, která se měla vysílat v Soukromých dramatech, ale nakonec mi také řekli, že to pro ně přestalo být zajímavé a že to do vysílání nepůjde.“ (Jana)

„Potom co jsem oslovil různé organizace, právníky, politiky, ombudsmana a Pavla Beňa, se stále snažím o medializaci příběhu. Snažil jsem se již dříve kauzu zveřejnit v Občanském judu, ale později jsem se dozvěděl, že reportáž neudělají. Nyní čekám, zda se příběh schválí pro Černé ovce. Medializace proběhla pouze v Litoměřickém deníku.“ (Jiří)

„Písemná podání na MŠMT, Inspektorát práce, ČŠI, Senátu P ČR a veřejný podpis pod peticí za odvolání ředitelky.“ (Monika)

Šestá kategorie – Postoj ostatních kolegů

Tabulka 6: Šestá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Vyjádření podpory	Proměnlivé
Vztahy	Narušené
Odstup, Izolace	Vnímané
Atmosféra	Napjatá

Kolegové reagovali, dle respondentů, většinou pod vlivem strachu o svoji pozici. Pokud se odvážili jedince zastat, byli ihned potrestáni. Někteří kolegové se však připojili na stranu agresora, šířili pomluvy a donášeli.

„Pět kolegyně pravidelně donášelo ředitelce. Pouze těsně před mým odchodem mě jedna kolegyně ujistila, že ona si na mě nestěžovala, abych si něco takového nemyslel. Já jsem ji ujistil, že si to nemyslím, neboť jména udavaček mi byla známa. Potom mě ještě jeden kolega řekl (bohužel pozdě), že jsem se měl nechat vyhodit a neměl jsem přistupovat na dohodu.“ (Jiří)

„Kolegové situaci vnímali v přímém přenosu, bylo to předmětem veřejného obveselení.“ (Monika)

„Ostatní kolegy si obrátil na svoji stranu. Oni se taky bojí nějak projevit nesouhlas, jsou to mladý kluci, já je chápu, nevyčítám jim to. V akcích, při velení, autoritu mám...Na obědě ale sedím sám. Těžký pro mě je, že z těch tří, co jsme do toho šli, jsem tam teď zůstal jen já...“ (Bohumil)

„...V práci jsem se svěřila některým kolegům. Většina z nich se z obavy o zaměstnání bála. Kolega, který se nebál a otevřeně mě podpořil, byl záhy šikanován

stejně jako já a nakonec propuštěn pro nadbytečnost. Další kolegyně, která svědčila v můj prospěch, byla upozorněna na to, že tím, že svědčila v můj prospěch, porušila pracovní právní předpisy, neboť nemá v pracovní náplni někomu něco v pracovní době dosvědčit... Cca polovina kolektivu jde vyloženě proti mně. Druhá část se mnou udržuje normální kolegiální vztahy. Stále ještě mám mezi kolegyněmi kamarádky, ale ty se tak bojí, že se kontaktovat můžeme pouze po pracovní době a aby o tom vedení nevědělo. V kolegovi, který byl propuštěn, mají jasný příklad, jak to s nimi může skončit...“(Jana)

„Kolegyně se čím dál více stranily kontaktu s námi (Janou a mnou). Nepředávaly informace o průběhu služby, nebavily se s námi, učily a naváděly děti, aby nám před nimi děti říkaly, že jsme „škaredé a zlé“, že už za nimi nemáme chodit a podobná slova.“ (Barbora)

Pozitivní zkušenost se svými kolegy má Roman, který vypověděl o solidaritě ostatních kolegů, kteří se nebáli, projevíli odvahu a snažili se ho zastat.

„Na našem oddělení v letech 2003-04 skončili včetně mě 4 z pěti zaměstnanců. To svědčí o tom, že pokud si chtěl člověk v tak despoticky vedeném podniku zachovat kousek cti a profesionality, nezbyvalo než odejít. Kolegové na oddělení zoologie, kde jsem byl převeden uklízet SAFARI, se chovali vždy slušně a s pochopením...

...kolegové se chovali velmi solidárně - petici proti mému protiprávnímu odvolání z funkce referenta propagace a vzdělávání podepsalo přes 300 lidí.“(Roman)

Sedmá kategorie – Situace po zveřejnění kauzy

Tabulka 7: Sedmá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Reakce agresora	Bouřlivé
Reakce kolegů	Různé
Podpora rodiny	Významná

Výpovědi dotazovaných se shodují v tom, že po medializaci se negativní reakce

agresora zesílila a kolegové se pod vlivem napjaté atmosféry stáhli z obliga. Také v tomto období respondenti vypověděli o významu podpory ve svých rodinách.

„Po odvysílání to trvá pořád. XY je bezpáteří. Ke mně klidně přijde, popláca mě po zádech a řekne mi: "Jak to jde, Bóďo..."(Bohumil)

„Dlouho nic, občas se někdo ozval, že drží palce. Po čase se situace v zařízení stala známou v celé komunitě ústavní péče o děti. Jelikož se ředitelka vždy hned vše dověděla a velmi jí to (medializování) zřejmě vadilo, vždy došlo k zesílení „represe“ – později už nejen vůči mně, předmětem ostrého bossingu byla více jak desítka zaměstnanců...“(Monika)

„Několik slušných a nebojácných lidí se otevřeně začalo bavit o tom, co se jim osobně stalo při jejich zaměstnání v ZOO za vlády XY. Připravil se materiál pro pořad NA VLASTNÍ OČI pro TV NOVA. Po týdnu od natočení reportáže jsem byl Josefem Klímou informován, že reportáž nebude odvysílána. Stálo to místo další kolegyni, o které se XY dozvěděla, že mluvila pravdu o dění v ZOO. Po spuštění webových stránek jsem byl předvolán policií, od které jsem se dozvěděl, jak moc ředitelce vadí obsah webu. V tu dobu také zaměstnanci našli odvahu založit v ZOO odbory, kde mě zvolili předsedou.“(Roman)

„Situace vždy gradovala.“(Jana)

Ačkoli výše uvedení respondenti po medializaci prožívali zesílené útoky za stran agresorů, vypověděli, že jim to "za to" stálo. O katastrofálním vlivu médií vypověděla jedna respondentka, kdy se při zveřejnění kauzy média klonila k protistraně.

„Naprostou katastrofální vliv na mě měla medializace případu, kde se záměrně uváděly jen informace obžaloby, které poskytli soud a policie. Policejní mluvčí už před soudem masírovala veřejnost a vyvolávala davovou hysterii slovy o odhalení „brutálního týrání“, kdy se většině lidí vybavily vzpomínky na případ týraných dětí z Kuřimi. Snažili se mě tak dostat na úplné dno, představit jako naprostý odpad společnosti, který si nezaslouží nic jiného, nežli veřejné odsouzení a nejpřísnější trest, což měla medializace zajistit.“ (Barbora)

Osmá kategorie – Současný stav

Tabulka 8: Osmá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Psychická kondice	Slabá
Rodinné zázemí	Dobré
Řešení	Kolísavé
Spokojenost	Různá

V současné době mají tři respondenti svůj největší boj za sebou a tři se stále ještě dovolávají spravedlnosti. Téměř všichni se shodli na obrovské podpoře své rodiny a potvrdili, že se jejich psychická kondice oslabila.

„Podepsal jsem nové „opravené“ hodnocení, kde stálo, že souhlasím s přeřazením na jiné pracoviště na stejné nebo nižší pozici...Do budoucna chci odejít do civilu a začít podnikat.“ (Bohumil)

„Ředitelka byla v říjnu 2013 odvolána, avšak mnoho lidí, které si tzv. přivedla s sebou, zůstali dále v ústavu A původní personál téměř kompletně odešel.“ (Monika)

„K dnešnímu dni to je už více jak rok, co ředitelka Holečková pod tlakem veřejnosti a mezinárodní ostudě rezignovala na svoji funkci a byla odvolaná z představenstva ZOO a.s., které jí „věnovalo“ milionový zlatý padák za zásluhy. Do vedení ZOO byl dle přání ředitelky po „objektivním“ výběrovém řízení dosazen její kamarád MVDr. Přemysl Rabas. Nicméně co se týká pracovních vztahů, tak se situace výrazně zlepšila.“ (Roman)

„V současné době jsem pořád zaměstnaná, vykonávám stejnou práci, oba dva vedoucí jsou stále mými nadřízenými. Přestěhovali mě jako jedinou na jinou budovu, neboť se báli, abych v archivu nevyhrabala ze skříně dalšího možného kostlivce, kterému prošla bez pokuty a zákazu řízení třeba jízda pod vlivem alkoholu. Vedu (již od roku 2009) soudní spor s Městem Rakovník a je jasné, že soud je plně straně města.“

Soudkyně odmítla protokolovat skutečný průběh soudního řízení, ze spisu se ztratilo 79 listinných důkazů, po odvolání se nedržela rozsudkem krajského soudu, který rozhodl, že rozsudek okresního soudu je nezákonný. Nyní čekám na písemné vyhotovení druhého rozsudku Okresního soudu v Rakovníku, kdy i přes výtky odvolacího soudu rozhodla soudkyně úplně stejně jako v prvním kole. Na soudkyni jsem po poradě s právníkem podala podnět k prošetření, zda se svým jednáním nedopustila přečinu zneužití pravomoci úřední osoby a na předsedu soudu maření úkolu úřední osoby z nedbalosti.“(Jana)

„...Nyní čekám, zda se příběh schválí pro Černé ovce...“ (Jiří)

„V současnosti jsem odsouzená za týrání dětí na 2,5 roku s podmíněným odkladem na 3,5 roku a zákazem činnosti na 5 let. V nejbližších dnech očekáváme rozhodnutí o dovolání k Nejvyššímu soudu. Bez čistého trestního rejstříku a se zákazem činnosti ve zdravotnictví práci nenajdu, což bylo cílem ředitelovy pomsty, jak ostatně sám přiznává ve výše uvedeném pořadu “Na vlastní oči“. Veškeré vzdělání, léta doškolování a láska k mému zaměstnání jsou mi na nic. Jsem absolutně na dně, bez chuti do dalšího života...“ (Barbora)

Devátá kategorie – Kdo, co pomohl/o nejvíce

Tabulka 9: Devátá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Pomoc rodiny	Klíčová
Pomoc psychologa	Významná
Pomoc přátel	Kolísavá
Pomoc právníka	Průměrná

Všichni dotazovaní uvedli, že jim nejvíce pomohlo se někomu svěřit, tedy nejdůležitější byl okamžik, od kterého na svůj boj už nebyli sami. Respondenti uváděli za klíčovou pomoc a oporu rodinu, ale také přátele a odborníky, právníky a psychology.

„V době samotné šikany a bossingu mi nejvíce pomohla moje rodina, právník ZVU a přátelé. Následně v době policejních perzekucí a trestních stíhání to byla organizace Transparency International, organizace Práce a vztahy, REPORTÉŘI ČT, redaktorka MF Plus, Věci veřejné a opravdoví přátelé, kteří byli ochotni říci při soudech pravdu. To bylo nejdůležitější a za toto skutečné hrdinství jsem jim vděčný.“ (Roman)

„Pomohl mi pan Beňo, tím, že jsme společně natočili video i v anglickém jazyce, a že mi umožnil publikovat všechny materiály na webu organizace Práce a vztahy. Také mi pomohl pan Wencel, podnikový právník Povodí Ohře. A bývalý starosta Teplic Jaroslav Kubera.“ (Jiří)

„Určitě mi nejvíc pomohlo, když se to nějakým způsobem začalo řešit. Když jsem šel do Nadačního fondu a i potom ta reportáž. Je dobrý o tom mluvit a třeba tak pomoci jiným, v podobné situaci. Rok 2013 byl nejhorším rokem v mém životě.“ (Bohumil)

„Je to pouze dohad, ale odborová organizace.“ (Monika)

„Nejvíce mi pomohla rodina a pak všichni ti, o kterých se výše zmiňuji. Naprosto mě však zklamala TIC.“ (Jana)

„Po psychické stránce mi asi nejvíce pomohl Pavel Beňo, psychologka, manžel a matka.“ (Barbora)

Desátá kategorie – Vynaložené úsilí

Tabulka 10: Desátá kategorie

VLASTNOSTI	DIMENZE
Psychická kondice	Oslabená
Sebevědomí	Nízké
Výdej úsilí	Významný
Výdej peněz	Značný

Dotazovaní se shodli na výrazném ovlivnění života v důsledku prožívání strachu, nejistoty a s tím spojeným sníženým sebevědomím a psychické kondice. Nicméně řada respondentů přiznala, že vynaložené psychické i finanční zdroje za hájení svého jména a dobré věci stály a svůj příběh by se v podobném případě pokusili znovu medializovat.

„Určitě bych do toho šel znovu. Bylo to sice náročné, ale posílilo to moji jistotu. Konečně se to začalo řešit. Bylo dobře, že jsem to nenechal jen tak být. Cílem bylo ukázat, že se člověk může bránit, že můžete bojovat.“ (Bohumil)

„Velmi si vážím práce několika málo objektivních pracovníků médií...U drtivé části veřejnosti jsem dospěl k závěru, že když jde o důležitou věc a zbaví se strachu z „mocných“ tak dokážou pomoci až na hranici svého ohrožení.“ (Roman)

„Na média bych se snažila obrátit znovu. Myslím si, že pokud by si vedení Města nebylo vědomo toho, že mají někoho „za sebou“ (možná soudkyni, předsedu soudu, státní zastupitelství), tak by to mohla být účinná pomoc. Když jsem do sporu šla, domnívala jsem se, že to bude záležitost na ¾ roku a že mě to bude stát do 30 tisíc Kč. Kdybych věděla, jak moc to bude těžké, dala bych výpověď a z práce odešla.“ (Jana)

Zajímavá shoda vzešla z výpovědí dvou respondentů, jejichž zkušenost je spojená s další trestní aktivitou agresora a jeho okolí. Oba vypověděli o zdrženlivosti médií a míře vynaloženého úsilí, která je stála boj s "chobotnicí mocných".

„... zároveň jsem se na vlastní kůži přesvědčil, že řada médií je silně závislá či zcela neobjektivní, pokud tam jsou osobní vazby na místní „chobotnice“.“ (Roman)

“... V dnešní době nevedu boj jen se zaměstnavatelem, ale s obludnou chobotnicí klientelistických vazeb mocných a hlavně všehoschopných lidí.“ (Jana)

Obrovskou ránu do života a psychiky vyjadřují následující výpovědi, které potvrzují, že boj proti agresorům a vztahové patologii vyžaduje silnou a odolnou osobnost.

"... Když člověk věnuje čtvrtinu života boji za správnou věc a nakonec se hlavní cíl podaří, neměl by toho litovat či přemýšlet co by udělal jinak. Na druhou stranu stojí za to přijít o milovanou práci, dostávat anonymní udání, že týráš svoji ženu a děti, podrobovat se nesmyslným výslechům policie, číst v obžalobě od státní zástupkyně, že je člověk vysoce společensky nebezpečný či protrpět ponižující vyšetřením psychologů a psychiatrů? Nechat se vláčet několik let po soudech, hledat novou práci a ničit si zdraví není asi pro každého. Kdyby šlo udělat důležitou, správnou a nebezpečnou věc bez všech těch negativních důsledků, bylo by to jistě ideální, ale tak to v opravdovém životě nefunguje. Každý boj za správnou věc má podle mě vždy smysl." (Roman)

„Ten obrovský kráter na duši a psychice ale už nikdo nikdy nezahojí ani neodstraní. Každým dnem jsem přemýšlela o sebevraždě. Manžel poznamenal, že už naprosto chápe propuštěné lidi, kteří vezmou pistoli a postřílí své šéfy. Křivda a bezmocnost v takové chvíli je nepopsatelná.“ (Barbora)

6.6 Axiální kódování

Axiální kódování představuje *"složitý induktivně-deduktivní proces o několika krocích, které jsou stejně jako při otevřeném kódování vykonávány prostřednictvím porovnávání a kladení otázek"* (Strauss, Corbinová 2009, s. 84).

Axiální kódování vychází z určení dějů, jež vedou k zapříčinění hlavního jevu. Jako ústřední jev byla stanovena "obrana" atakovaného jedince v procesu vztahové patologie. Z logiky věci jsou dějem podmiňujícím vznik hlavního jevu, tedy obrany, veškeré projevy agresora, jako je slovní útočení, ponižování, ignorování či psychický teror.

Další krok axiálního kódování spočívá v určení kontextu, tedy souboru podmínek a vlastností, do kterých je jev zasazen. Z odpovědí respondentů kontext představuje pracovní atmosféra, vzájemná komunikace agresora s obětí a také jejich vzájemný vztah.

Podmínky jevu, zasahující do strategie jednání a vzájemné interakce, se označují jako intervenující. Dle výše uvedených odpovědí sem můžeme řadit vyzrálost oběti, její odolnost, schopnosti, zkušenosti a dovednosti. Neboť právě toto ovlivňuje, jakou formu obrany oběť volí.

Strategie jednání popisuje reakci na vzniklý jev a vychází z intervenujících podmínek. Strategií by z uvedených odpovědí dotazovaných mohlo být vyhledání pomoci právníků, psychologů, přátel, nadací, oslovení médií a v neposlední řadě podpory rodinných příslušníků.

Určení následků představuje poslední krok axiálního kódování. Následky odráží výsledky strategie jednání a byly proto v tomto případě popsány možnou ztrátou zaměstnání, psychickým vyčerpáním, narušením rodinného zázemí, nebo také vyřešením situace a novým začátkem životní a kariérní etapy. Vlastní povaha výsledku vždy záleží na vývoji a podmínkách celého procesu obrany.

Níže následuje grafické znázornění vzájemných vztahů a propojení axiálního kódování, paradigmatického modelu, vyplývajících z odpovědí respondentů.

Graf 1: Axiální kódování



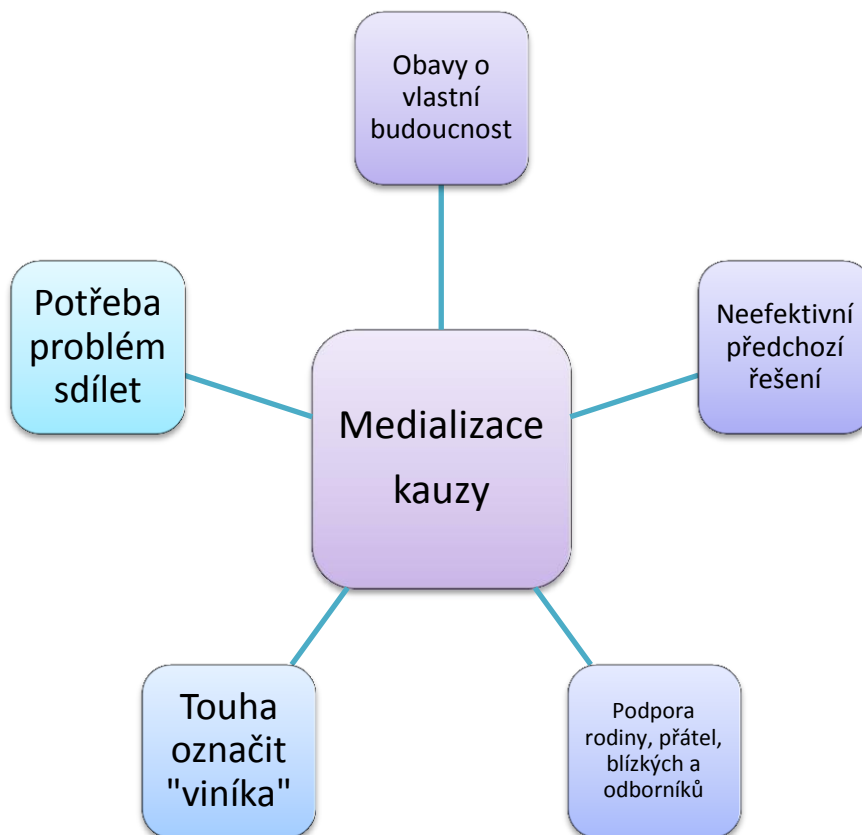
6.7 Selektivní kódování

Jako centrální kategorie, v procesu selektivního kódování byla po ověření dat, vyplývajících z otevřeného a axiálního kódování, identifikována medializace kauzy a poté k ní byly přiřazeny subkategorie příčin. Tyto subkategorie zahrnují obavy o vlastní budoucnost, potřebu svůj problém sdílet a ukázat veřejnosti "viníka". Stejně významným podnětem, jak vyplynulo z rozhovorů a dotazníků respondentů, byla neefektivnost dosavadních řešení a také podpora rodiny a blízkých.

Na základě pěti výše uvedených podnětů a příčin se oběti rozhodli svůj příběh zveřejnit, nebo se o to alespoň pokusili.

Z grafického vyjádření selektivního kódování vyplývá vztah centrální kategorie a subkategorií, vedoucí terče vztahové patologie k medializaci kauzy:

Graf 2: Selektivní kódování



6.8 Shrnutí výsledků

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jakou úlohu sehrávají média v otázkách řešení a prevence vztahové patologie a především, jak ovlivní život člověka medializace kauzy. Jako dílčí cíle byly stanoveny:

1. Zjistit, s jakými projevy vztahové patologie se oběti setkali.
2. Dozvědět se, jakým způsobem byla kauza medializována a z jakých pohnutek.
3. Odhalit, co, nebo kdo, oběti v řešení problému nejvíce pomohl/o.

Výzkumu se účastnili tři muži a tři ženy. Všichni měli zkušenost se zveřejněním své kauzy na internetu, někteří v tištěných médiích a jiní i v televizních reportážích. Respondenti se setkali s mobbingem a bossingem a jedna respondentka také se sexuálním harašením. Jelikož se výzkumu účastnilo šest osob, nelze v tomto ohledu vyvodit obecné závěry. Výpovědi respondentů však přinesli cenné názory a zkušenosti s problematikou vztahové patologie.

Respondenti ve svých výpovědích potvrdili teoretická východiska a popsali projevy mobbingu, bossingu a sexuálního harašení. Jednalo se o slovní útoky před ostatními, zadávání zbytečných úkolů, bazírování na detailech, které útočníci u kolegů nesledovali, nebo jim nevadili. Potvrdili snahu agresora svůj terč izolovat od ostatních změnou kanceláře, šířením pomluv, naváděním ostatních, vynecháváním z porad a firemních akcí. V případě sexuálního harašení se jednalo o fyzický kontakt, zasílání pornografie, slovní narážky a nevhodné poznámky.

Všichni tázaní potvrdili psychickou náročnost celého procesu vztahové patologie. Byla popisována zvýšená únava, stres, strach udělat banální chybu, nespavost, nechutenství, poruchy spojené s trávicím traktem, zvýšená tepová aktivita srdce, vysoký krevní tlak.

Z uvedených analýz také vyplývá pro oběti vztahové patologie důležitý moment se někomu svěřit a sdílet své trápení. Pokud oběť nenajde podporu ve své rodině, najde ji u odborníků. Z důvodu psychické náročnosti, jakou si řešení problematičtějších sporů žádá, se oběti často obracejí na pomoc psychologa či psychiatra.

Aby obrana byla účinná, dochází oběť na základní princip boje - nebýt na nepřítele sám. V tomto okamžiku napadá oběť myšlenka svoji kauzu medializovat a ukázat prstem na agresora a sdělit veřejnosti čeho se dopouští. Respondenti jasně vyjádřili svůj názor na význam médií a jejich vliv na veřejnost, ze kterého vyplývá, že je značný. Svými odpověďmi potvrdili první hypotézu: "Média mají vliv na prevenci a řešení vztahové patologie". Z výsledků selektivního kódování můžeme příčiny vedoucí k oslovení médií shrnout do pěti následujících bodů:

1. Neefektivnost předchozích řešení.
2. Podpora rodiny a okolí.
3. Touha označit "viníka".
4. Potřeba problém veřejně sdílet.
5. Obavy o vlastní budoucnost.

Dále z analýz vyplynulo, že tím, že oběť svoji kauzu dobrovolně zveřejnila za podpory svého okolí, sdílela svůj problém a odhalila pravou tvář svého nadřízeného nebo kolegy, tak dokázala eliminovat svůj strach z budoucího vývoje věcí, posílila své sebevědomí a zvýšila pravděpodobnost vyřešení problému vztahové patologie. Z tohoto ohledu se potvrdila druhá hypotéza: "Dobrovolné zveřejnění kauzy pomáhá oběti překlenout psychicky náročné životní období". Respondenti uvedli, že medializace sice přechodně zvýšila útoky agresora a vedla ke zhoršení momentální situace, ale v konečném výsledku byla velmi přínosnou. Dva respondenti uvedli, že pokud jde o trestný čin, který by se mohl dotýkat významných osob, tak se média drží zpátky. Z analýzy také vyplynula tendence lidí s již vyřešeným problémem vztahové patologie pomáhat ostatním v podobné životní situaci.

Výzkum dále potvrdil, že hraje významnou roli, k jaké straně se média při prezentaci reportáže přiklání. Respondenti potvrdili význam postoje médií. Negativní zkušenost s vlivem mediálního tlaku vyvinutého na základě jednání protistrany získala osobně jedna respondentka. Závěry z provedené analýzy potvrzují třetí hypotézu: "Mínění veřejnosti ovlivňuje, k jaké straně se média při prezentaci kauzy přiklání".

Z analýzy výsledků vyplývá skutečnost, že respondentům v nejtěžších chvílích byla nejvýznamnější oporou rodina, dále psycholog, psychiatr, přátelé a dále právníci a odbory. Nejvýraznější pomocí tedy byla pomoc ve smyslu psychické podpory a

následně pomoc spojená s vyřešením problému. Z šetření také vyplynula skutečnost, že boj proti agresorům a vztahové patologii vyžaduje silnou a odolnou osobnost, jelikož dlouhodobá obrana stojí mnoho sil. Řešení situace také zasáhne do osobních a rodinných vztahů a při dlouhodobých soudních řízení zatíží celou rodinu také po finanční stránce.

Výzkum splnil hlavní i dílčí cíle a potvrdil výše uvedené tři hypotézy. Média sehrávají významnou roli v prevenci a řešení vztahové patologie. Nejsilnější moc leží v rukou televizních médií, ale velmi prospěšný se ukázal také internet i tištěná periodika.

ZÁVĚR

Diplomová práce se ve své první části opírá o teoretická východiska, odbornou literaturu a periodika. Seznamuje čtenáře se vztahovou patologií a vymezuje klíčové pojmy, jako je normalita, deviace, mobbing, bossing, staffing nebo sexuální harašení. Uvádí význam elektronických médií a jejich rozvoj a rizika spojená s jejich nekontrolovatelným užíváním, zejména u dětí a dospívajících. Vysvětluje příčiny kyberšikany a kybergroomingu a přináší doporučení jejich prevence. Další kapitolou, kterou se práce zabývá, je česká legislativa v otázkách vztahové patologie. Práce uvádí, jako možnou alternativu řešení konfliktních situací proces mediace. Dále uvádí několik významných sdružení a asociací, které se snaží v tomto směru posunout českou legislativu, pomáhat obětem, vzdělávat veřejnost a tím zajistit základní prevenci.

Práce si kladla za hlavní cíl zjistit, jakou úlohu sehrávají média v otázkách řešení a prevence vztahové patologie a především, jak ovlivní život člověka medializace kauzy. Dílčími cíli bylo zjistit, s jakými projevy vztahové patologie se oběti setkali, dozvědět se, jakým způsobem byla kauza medializována, z jakých pohnutek a také odhalit, co oběti v řešení problému nejvíce pomohlo.

Výzkumná část se problematice vztahové patologie věnovala v konkrétních případech mobbingu, bossingu a sexuálního harašení a pracovala s výpověďmi zkušeností šesti respondentů, tří žen a tří mužů. K výzkumu byly použity kvalitativní metody, dotazník, polostrukturované rozhovory a metody tvorby zakotvené teorie. Pomocí otevřeného, axiálního a selektivního kódování vzešly z výzkumu najevo zajímavé poznatky. Výzkumná část naplnila hlavní i dílčí cíle práce a potvrdila hypotézy a teoretická východiska.

Média se ukázala, jako kvalitní nástroj obrany proti vztahové patologii v době, kdy česká legislativa zaostává v otázkách řešení mobbingu za západními zeměmi. Lidé, kteří otevřeně mluvili o svých zkušenostech v médiích, jistě přinesli mnoho inspirace lidem v podobné situaci, ale především získali spoustu podporovatelů.

Pokud se bude otevřeně hovořit o vzniku, projevech i následcích vztahové patologie skrze konkrétní příběhy lidí v médiích, mohlo by se podařit změnit legislativu, jako v případě natočení dokumentu s názvem Šmejdi, ohledně promyšleného okrádání a zastrašování seniorů. Tlak veřejnosti zesílený působením médií je nepopíratelný. Jak řekl jeden z dotazovaných, každý boj za správnou věc má smysl, proto je třeba nadále bojovat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BARTLOVÁ, S., 1998. *Sociální patologie*. 1. vyd. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví v Brně. ISBN 80-7013-259-0
- BEDNÁŘ, V., 2013. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4211-3
- BEŇO, P., 2003. *Můj šéf, můj nepřítel!?*. 1. vyd. Šlapanice: ERA group spol. s.r.o. ISBN 80-86517-34-9
- BROOKS, I., 2003. *Firemní kultura*. Brno: Computer Press. ISBN 80-7226-763-9
- ČAKRT, M., 2000. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. 1. vyd. Praha: Managementpress. ISBN 80-85943-81-6
- ČERMÁK, Ivo., 1999. *Lidská agrese a její souvislosti*. 1.vyd. Žďár nad Sázavou: Fakta. ISBN 80-902614-1-8
- ČERNÁ, A., kol., 2013. *Kyberšikana. Průvodce novým fenoménem*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4577-0
- ČCHI AN-KUEI, 1997. *Tajemství lidské tváře*. 1. vyd. Praha: Pragma. ISBN 80-7176-525-2
- ČÍRTKOVÁ, Ludmila, 2009. *Forenzní psychologie*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-213-4
- ČÍRTKOVÁ, Ludmila, 2008. *Moderní psychologie pro právníky*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2207-8
- FEHLAU, E.G., 2003. *Konflikty v práci*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0533-8
- FISCHER, S., ŠKODA, J., 2009. *Sociální patologie*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2781-3
- HAŠKOVCOVÁ, H., 2004. *Manuálek o násilí*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdrav. oborů. ISBN 80-7013-397-X
- HAVLÍK, R., 2008. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1385-7
- HOLÁ, L., 2011. *Mediace v teorii a praxi*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3134-6

HIRIGOYEN, M.F., 2002. *Psychické násilí v rodině a zaměstnání*. Praha: Academia nakladatelství věd. ISBN 80-200-0994-9

HUBEROVÁ, B., et al. 1995. *Psychický teror na pracovišti*. 1. vyd. Martin: Neografie. ISBN 80-85186-61-6

JANDOUREK, J., 2003. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-749-3

KOLÁŘ, M., 2001. *Bolest šikanování*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-513-X.

KRATZ, H.J., 2005. *Mobbing – jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-127-5

KŘIVOHLAVÝ, J., 2008. *Konflikty mezi lidmi*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-407-6

LILLEY R., 2005. *Jak jednat problematickými lidmi*. Brno: CP Books, a.s. ISBN 80-251-0687-X

MCCONNON, S. M., 2009. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3003-5

MUSIL, J., 2007. *Komunikace v informační společnosti*. 1. vyd. Praha: UJAK. ISBN 978-80-86723-39-6

PLAMÍNEK, J., 2013. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5031-6

REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. Vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6

ROGERS, V., 2011. *Kyberšikana*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-984-2

ŘÍČAN, P., JANOŠOVÁ, P., 2010. *Jak na šikanu*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2991-6

SOCHŮREK, J., 2009. *Úvod do sociální patologie*. 1. vyd. Liberec: Technická Univerzita v Liberci. ISBN 9788073724481

SPURNÝ, J., 2003. *Psychologie výslechu*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-846-5

STRAUSS, Anselm L., CORBIN, J., 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1. vyd. Boskovice: Albert. ISBN 808583460X.

WAGNEROVÁ, I., 2007. *Mobbing jako druh kontraproduktivního pracovního chování se zaměřením na prevenci prostřednictvím sociomappingu a videotréninku interakcí*. Praha: FSV UK. ISSN 1801-5999

WALKER, I., 2013. *Výzkumné metody a statistika*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3920-5

Seznam použitých zahraničních zdrojů

JURTELA, S., 2007. *Häusliche Gewalt und Stalking*. Innsbruck: StudienVerlag. ISBN-13: 978-3706545006

Seznam použitých internetových zdrojů

PAPEŽOVÁ, Zdeňka, *Prevence - Stalking*. [online]. 2012. [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/prevence-stalking.aspx>

Národní centrum bezpečnějšího internetu. [online]. Praha, 2013. [citováno 2014-1-17]. Dostupné z: <http://www.saferinternet.cz/>. ISSN 1803-9219

WEBER, M. G., *Grooming Children for Sexual Molestation*. [online]. 1996-2014. [citováno 2014-01-25]. Dostupné z: http://www.vachss.com/guest_dispatches/grooming.html

Práce a vztahy. [online]. Praha, 2014. [citováno 2014-1-12]. Dostupné z: <http://praceavztahy.cz/>

Asociace mediátorů. [online]. Praha, 2014. [citováno 2014-1-12]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/>

Společenství proti šikaně. [online]. Praha, 2014. [citováno 2014-2-08]. Dostupné z: <http://www.sikana.org/>

Nadační fond pomoci. [online]. Praha, 2014. [citováno 2014-2-10]. Dostupné z: <http://www.nfpomoci.cz/>

Seznam ostatních zdrojů

KŘÍŽKOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., MAŘÍKOVÁ, H., UHDEOVÁ, Z., *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů* [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2005. [citováno 2014-01-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12444/obtezovani.pdf>

Zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod, článek 1 a článek 10*. [online]. 2014. [citováno 2014-01-11]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Zákon č. 262/2006 Sb., Hlava IV, § 16. [online]. 2014. [citováno 2014-02-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6

Zákon č. 198/2009. [online]. 2014. [citováno 2014-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Axiální kódování	67
Graf 2: Selektivní kódování.....	68

Seznam tabulek

Tabulka 1: První kategorie.....	48
Tabulka 2: Druhá kategorie	49
Tabulka 3: Třetí kategorie.....	53
Tabulka 4: Čtvrtá kategorie.....	54
Tabulka 5: Pátá kategorie.....	56
Tabulka 6: Šestá kategorie	58
Tabulka 7: Sedmá kategorie.....	59
Tabulka 8: Osmá kategorie.....	61
Tabulka 9: Devátá kategorie.....	62
Tabulka 10: Desátá kategorie.....	63

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník Jiří	I
Příloha B – Dotazník Roman.....	IV
Příloha C – Dotazník Bohumil.....	VIII
Příloha D – Dotazník Jana.....	XI
Příloha E – Dotazník Monika.....	XVIII
Příloha F – Dotazník Barbora.....	XX

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník Jiří

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem událostí? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřil jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřil jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
6. Jaká je situace v současnosti?
7. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
8. Myslíte si, že medializace kauzy by byla prospěšná?

1. Spouštěčem celé situace bylo mé odmítnutí poslušnosti jednomu bohatému podnikateli, jistému panu Štádlerovi, který díky svému vlivu a sponzorskému daru poroučel na škole místo neschopné ředitelky paní Sušankové (de facto tuto školu vedl místo ní a paní ředitelka, spolu s několika ostatními kolegyněmi, byla pouze poslušnou vykonavatelkou jeho vůle). Na škole se často řešilo, co a jak si přeje pan Štádler, a pokud přišel do školy, dotyčné osoby se mu vždy téměř klaněly a bylo to samé "Ano, pane Štádler", "Jistě, pane Štádler". Jeho syn Petr byl ovšem výborným a slušným žákem, proti kterému nemohu říci nic špatného, nicméně měl tu smůlu, že patřil zrovna do třídy, v níž převládal - mám-li použít aspoň trochu publikovatelný výraz - dobytek. Jednalo se o nejhroznější třídu na škole, v níž měli drtivou převahu kázeňsky nejproblémovější žáci, kteří byly ovšem často dětmi bohatých podnikatelů, doktorů, inženýrů a podobné honorace, tudíž byli prakticky nedotknutelní. A já jsem si jednou dovolil "hroznou" věc, že jsem jednou nechal chlapce z této třídy po škole, když před hodinou pracovního vyučování provedli nějakou lumpárnu (už si přesně nepamatuji, co), a samozřejmě nikdo za nic nemohl, nikdo nic nevěděl atd.

(falešné kamarádství bylo v této třídě velice silné). Po škole tak zůstal i Petr Štádl, což bohatého tatínka rozzuřilo, druhý den přišel do školy a začal na mě rvát jak na malého kluka, co jsem si to dovolil, že měl se synem smluvenou schůzku a samozřejmě běžel ihned žalovat paní Sušankové. Ta byla kupodivu v této chvíli ještě na mé straně, můj trest uznala za oprávněný a navíc se zeptala (v nepřítomnosti otce) Petra, zda skutečně měli smluvenou nějakou schůzku. Ten o žádné smluvené schůzce nic nevěděl, pan Štádl se nás tudíž snažil obelhat. Tím jsem považoval celou věc za uzavřenou, nikoliv ovšem pan Štádl. Začal být ve škole pečený vařený, lezl tam kvůli každé hlouposti a paní Sušankovou postupně zpracovával. Schylovalo se k nejhoršímu...

- 2. Opakované slovní útoky ředitelky, vytýká chyb před žáky, vytýkání neadekvátních věcí (hanlivé nápisy ve městě na mou osobu, že si rodiče stěžují, že jsem vulgární, že se nevhodně chovám k dětem). O mém vyhození ze školy měla jednat schůze odborů, přičemž jsem se těšil, jak to na té schůzi dám paní Sušankové "sežrat" a jak tam na ni pěkně vyvalím její prohřešky. Schůze se proto konala v den, kdy jsem byl v Praze, abych se jí nemohl zúčastnit. Nikdo z přítomných zástupců odborů proti tomu neprotestoval. Po mém vyhození ze školy se paní Sušanková postarala i o to, abych už nikde v teplickém školství nedostal místo. Později spor o užívání bytu.*
- 3. Rodina o problémech věděla, reakce matky byla rozporuplná. Potom, co jsem celou záležitost později zveřejnil na svých webových stránkách, jsem byl osočen, že dělám ostudu jen sám sobě, to samé si myslela i sestra. Hodně krát jsme se kvůli tomu pohádali. Kamarádi a příbuzní byli sice na mé straně, ale mohli mi vyjádřit pouze slovní podporu, jinak nemohli nic dělat.*
- 4. Podpořil mě kamarád a ještě jedna kamarádka právnička, která mi doporučila svého kolegu, měla teprve těsně po ukončení studia. S právničkou a jejím kolegou jsme na ministerstvu jednali společně. Právník mi poradil, že se soudit sice můžu, ale proces by byl vleklý s nejistým výsledkem.*

5. *Pět kolegyně pravidelně donášelo ředitelce. Pouze těsně před mým odchodem mě jedna kolegyně ujistila, že ona si na mě nestěžovala, abych si něco takového nemyslel. Já jsem ji ujistil, že si to nemyslím, neboť jména udavaček mi byla známa. Potom mě ještě jeden kolega řekl (bohužel pozdě), že jsem se měl nechat vyhodit a neměl jsem přistupovat na dohodu.*
6. *Potom co jsem oslovil různé organizace, právníky, politiky, ombudsmana a Pavla Beňa, se stále snažím o medializaci příběhu. Snažil jsem se již dříve kauzu zveřejnit v Občanském judu, ale později jsem se dozvěděl, že reportáž neudělají. Nyní čekám, zda se příběh schválí pro Černé ovce. Medializace proběhla pouze v Litoměřickém deníku.*
7. *Určitě mi pomohl pan Beňo, tím, že jsme společně natočili video i v anglickém jazyce, a že mi umožnil publikovat všechny materiály na webu organizace Práce a vztahy. Také mi pomohl pan Wencl, podnikový právník Povodí Ohře. A bývalý starosta Teplíc Jaroslav Kubera.*
8. *Ano, určitě by mi to pomohlo, aby se věci konečně pohnuly.*

Příloha B – Dotazník Roman

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem bossingu? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřila jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřila jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Rozhodla jste se případ medializovat či na něj jinak upozornit? Jakým způsobem jste se obrátil na média, veřejnost, příslušné orgány?
6. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
7. Co se odehrálo/změnilo po medializaci, propagaci?
8. Jaká je situace v současnosti?
9. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
10. Obrátila byste se znovu v podobném případě na média, veřejnost? Udělala byste něco jinak?

1. Ač je to již více než deset let, tak se na tyto nejhorší pracovní zkušenosti nedá zapomenout. Na jaře 2003 ředitelka RNDr. Holečková vyměnila vedoucího oddělení propagace a vzdělávání v ZOO Dvůr Králové za svého známého, plně loajálního a všehoschopného M. Pyška. Tehdy se spustila série nesmyslných a nereálných úkolů, aby se srazilo na kolena jedno z mála z oddělení ZOO, které ještě používalo vlastní rozum a nebylo ředitelce zcela servilní. V případě nesplnění zadaných úkolů, byl trestem zákaz dovolených v době prázdnin pro každého. Ač jsem své úkoly v termínu splnil, přesto jsem si díky „kolektivní vině“ dovolenou vybrat nemohl. Vzhledem k tomu, že jsem měl tehdy dvě malé děti (3 a 1 rok) nehodlal jsem se s tímto způsobem šikany smířit. Zákaz dovolených jsem legálně obešel tím, že jsem si vybral týden náhradního volna. Po návratu do práce jsem se dozvěděl o nepříčetném rozčilení ředitelky a dalším trestu.

2. *Od začátku mého pracovního poměru v ZOO mi byla opakovaně uzavíraná smlouva na dobu určitou. Po zákazu dovolené následovalo odebrání celého osobního hodnocení a přeřazení na jinou pracovní pozici v rozporu se Zákoníkem práce. Po vyjádření ÚP, který mě svým rozhodnutím vrátil nazpět do mé pracovní pozice, se ředitelka rozhodla pro další trest. Místo mé standardní práce referenta propagace a vzdělávání, jsem byl přesunut na inventuru knihovny. Pak už následovalo neprodloužení smlouvy na dobu určitou a navíc zákaz vstupu do ZOO služebním vchodem ještě v době řádného pracovního poměru. Tento zákaz navíc platil i pro moje rodinné příslušníky, jako exemplární trest pro každého zaměstnance ZOO, který by se dovolil vzepřít se metodám řízení Dr.Holečkové.*
3. *Celá rodina se smutný příběh z mého pracoviště dozvěděla hned mezi prvními a byla pro mě tou největší oporou. Každý věděl, že pro mě byla práce v ZOO můj splněný životní sen a velmi špatně to nesli. Nejhůře to dopadalo na našeho čtyřletého syna, který v ZOO vyrůstal a byl tam od prvních krůčků pravidelně na vycházkách. V den, kdy dle příkazu ředitelky bylo ve všech vchodech do ZOO vyvěšeno nařízení, že Roman Komeda a jeho rodinní příslušníci mají zákaz vstupu, byl tím momentem, který překročil osobní rovinu a stal se skutečným počátkem války mezi mnou a ředitelkou. Že její konec ve funkci bude trvat ještě 9 dlouhých let, to jsem si tehdy vůbec nepřipouštěl.*
4. *Vzhledem k tomu, že jsem byl ve chvíli přeřazení na jiné pracoviště přesvědčen, že už se jedná o porušování Zákoníku práce, požádal jsem kolegy v ZOO, zda někdo nezná právníka - odborníka na pracovní právo. Od jedné paní z ředitelství ZOO jsem nakonec získal vizitku na jednoho z nejlepších právníků velké hradecké firmy. Hlavně díky jeho pomoci jsem byl v první fázi střetu s bossingem úspěšný. Rodina, přátelé a kolegové se zachovali velmi solidárně - petici proti mému protiprávnímu odvolání z funkce referenta propagace a vzdělávání podepsalo přes 300 lidí.*

5. *Obrátit se na média byla pro mě hlavní priorita. Vzhledem ke spřízněnosti soukromých televizí s ředitelkou, jsem se s návrhem na reportáž obrátil na veřejnoprávní ČT. Reportáž se točila o zaměstnanci, který má ještě jako pracovník s platnou smlouvou, zákaz vstupu na pracoviště. Nikdy nebyla odvysílána. Osobně jsem šel na krajský úřad za radním, kterému byla ZOO podřízena. Bez odezvy. Později jsem se po zjištění protiprávních jednání ředitelky a i dle mého názoru trestné činnosti obrátil i na policii- vše odloženo. Jediným médiem, který můj příběh nakonec zveřejnil byl internet. Pomohl pan Beňo z organizace Práce a vztahy a kamarád vytvořil webové stránky www.zooholeckov.eu*
6. *Na našem oddělení v letech 2003-04 skončili včetně mě 4 z pěti zaměstnanců. To svědčí o tom, že pokud si chtěl člověk ve tak despoticky vedeném podniku zachovat kousek cti a profesionality, nezbývalo než odejít. Kolegové na oddělení zoologie, kde jsem byl převeden uklízet SAFARI se chovali vždy slušně a s pochopením.*
7. *Několik slušných a nebojácných lidí se otevřeně začalo bavit o tom, co se jim osobně stalo při jejich zaměstnání v ZOO za vlády Holečkové. Připravil se materiál pro pořad NA VLASTNÍ OČI pro TV NOVA. Po týdnu od natočení reportáže jsem byl Josefem Klímou informován, že reportáž nebude odvysílána. Stálo to místo další kolegyni, o které se Holečková dozvěděla, že mluvila pravdu o dění v ZOO. Po spuštění webových stránek jsem byl předvolán policií, od které jsem se dozvěděl, jak moc ředitelce vadí obsah webu. V tu dobu také zaměstnanci našli odvahu založit v ZOO odbory, kde mě zvolili předsedou.*
8. *K dnešnímu dni to je už více jak rok, co ředitelka Holečková pod tlakem veřejnosti a mezinárodní ostudě rezignovala na svoji funkci a byla odvolaná z představenstva ZOO a.s., které jí „věnovalo“ milionový zlatý padák za zásluhy. Do vedení ZOO byl dle přání ředitelky po „objektivním“ výběrovém řízení dosazen její kamarád MVDr. Přemysl Rabas. Nicméně co se týká*

pracovně právních vztahů, tak se situace výrazně zlepšila.

9. *V době samotné šikany a bossingu mi nejvíce pomohla moje rodina, právník ZVU a přátelé. Následně v době policejních perzekucí a trestních stíhání to byla organizace Transparency International, organizace Práce a vztahy, REPORTÉŘI ČT, redaktorka MF Plus, Věci veřejné a opravdoví přátelé, kteří byli ochotni říci při soudech pravdu. To bylo nejdůležitější a za toto skutečné hrdinství jsem jim vděčný.*
10. *Velmi si vážím práce několika málo objektivních pracovníků médií, zároveň jsem se na vlastní kůži přesvědčil, že řada médií je silně závislá či zcela neobjektivní, pokud tam jsou osobní vazby na místní „chobotnice“. U drtivé části veřejnosti jsem dospěl k závěru, že když jde o důležitou věc a zbaví se strachu z „mocných“ tak dokážou pomoci až na hranici svého ohrožení. Na nejtěžší otázku, zda bych něco udělal jinak, lze jen těžko upřímně odpovědět. Když člověk věnuje čtvrtinu života boji za správnou věc a nakonec se hlavní cíl podaří, neměl by toho litovat či přemýšlet co by udělal jinak. Na druhou stranu stojí za to přijít o milovanou práci, dostávat anonymní udání, že týráš svoji ženu a děti, podrobovat se nesmyslným výslechům policie, číst v obžalobě od státní zástupkyně, že je člověk vysoce společensky nebezpečný či protrpět ponižující vyšetřování psychologů a psychiatrů? Nechat se vláčet několik let po soudech, hledat novou práci a ničit si zdraví není asi pro každého. Kdyby šlo udělat důležitou, správnou a nebezpečnou věc bez všech těch negativních důsledků, bylo by to jistě ideální, ale tak to v opravdovém životě nefunguje. Každý boj za správnou věc má podle mě vždy smysl.*

Příloha C – Dotazník Bohumil

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem bossingu? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřila jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřila jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Rozhodla jste se případ medializovat či na něj jinak upozornit? Jakým způsobem jste se obrátil na média, veřejnost, příslušné orgány?
6. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
7. Co se odehrálo/změnilo po medializaci, propagaci?
8. Jaká je situace v současnosti?
9. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
10. Obrátila byste se znovu v podobném případě na média, veřejnost? Udělala byste něco jinak?

1. *Přibližně v září roku 2012 se domluvilo na rotě, že se odveze nějaký šrot. Já jsem zrovna sloužil na bráně a tatře naložené železem jsem otevíral. Železo nakládali lidi od Vejmoły, velitele čety. Tatra byla třetího nejmenovaného vojáka a vyjela pětkrát. Asi po měsíci výkonný praporčík Hana napsala do knihy hlášení velitele roty, Zbyňku Hájkovi, ohledně úhrady naučtovaného materiálu železa. Dohadovala se s ním a jeho zástupcem. Oni, ať to zaplatí ona a na to, to ona oznámila Vojenské policii. My tři, Vejmoła, nejmenovaný voják a já, jsme šli vypovídat. Dopadlo to tak, že zástupce velitele roty musel odejít do civilu a dostal podmínku za zpronevěru. Velitel roty Hájek se vrátil prakticky nepotrestaný, jen mu snížili na pár měsíců plat. Tahle kauza všechno odstartovala. Výkonný praporčík Hana odešla k 1.1.2014 do civilu.*
2. *Hájek se po tom procesu vrátil v prosinci zpátky a hned 12.12.2012 nám*

odevzdal roční hodnocení. A to byl kámen úrazu. V podstatě tam napsal, že se ani neumím podepsat. Hrozný. Jinak se choval, jako by se nic nestalo. A před všema ostatníma si začal hrát na "hodnýho taťku", podřýval autoritu...

Do hodnocení za rok 2013 zase napsal výtky ohledně leadershipu a také, že není v pořádku revizní dokumentace. Jsem totiž revizní technik lezeckého materiálu a nesu za kvalitní stav těchto věcí značnou odpovědnost. Hodnotí se známkou od 0 do 4, čím větší, tím lepší. Dal mi 1. Navíc vůbec tu dokumentaci neviděl, protože ji mám u sebe. Odvolal jsem se k veliteli střediska a změnili mi to na 3. Ale nechali mi tam větu, že to je nedostačující. Takže si to hodnocení protiřečí... Do té doby, před tou aférou s železem, jsem s ním žádný problém neměl. Tenkrát v roce 2004, když jsem nastupoval, mě jmenoval na velitele družstva. Pak dlouho nebyl mým nadřízeným, až poslední tři roky. A do doby před kauzou mě chválil, pak otočil. Se šikanou jsem se před tím také nikdy osobně nesetkal.

3. *Bylo to těžký. Nosil jsem si domů špatnou náladu. Chtěl jsem se někam zavřít a mít tam klid a relaxovat. Žena mi řekla, abych něco udělal a já jsem to prostě neudělal, protože jsem na to vůbec neměl myšlenky a chuť něco dělat. Nebo děti udělaly nepořádek v kuchyni, tak jsem začal rvát... Do toho ještě studuji.*
4. *Vlastně ten třetí voják, který nechtěl být ve finále jmenovaný, nás, Vejmolu a mě, zburcoval k tomu, aby se to začalo řešit. Já sám vím, že bych si to hrozně vyčítal, kdybych se proti tomu nepostavil a nezačal proti tomu něco dělat. Zemřel mi v té době děda a já jsem si říkal, že si jednou nechci vyčítat, že jsem měl něco udělat a neudělal. V létě 2013 jsme šli do Nadačního fondu a tam jsem jednal s konzultantem Tomášem Vodenkou a poté právničkou Mgr. Ditou Savič. To mi dost pomohlo. Člověk měl pocit, že mu někdo rozumí, že mu naslouchá.*
5. *Když jsem šel do Nadačního fondu, tak jsem jim tam vyplňoval vstupní papíry a na jednom byla kolonka, že souhlasím s případnou medializací. Pan Vodenka, tamější konzultant, mi jednou zavolal s tím, že s ním mluvila paní*

Hrochová, reportérka z ČT, že má zájem o reportáž. Já jsem nebyl proti. No a pak mi paní Hrochová zavolala, sešli jsme se a domluvili jsme se, že do toho půjdeme.

- 6. Příprava reportáže trvala přibližně 2,5 až 3 měsíce. Třetí voják, který nás do toho angažoval, pak z toho vycouval. Prý mu kartářka řekla, že by se mu to vymstilo. Tak zůstal v anonymitě. To jsem nepochopil. Ostatní samozřejmě viděli, že tam jezdí televize natáčet a asi jim bylo jasné kvůli čemu.*
- 7. Po odvysílání to trvá pořád. Hájek je bezpátevní. Ke mně klidně přijde, popláca mě po zádech a řekne mi: "Jak to jde, Bóďo...". Ostatní kolegy si obrátil na svoji stranu. Oni se taky bojí nějak projevit nesouhlas, jsou to mladý kluci, já je chápu, nevyčítám jim to. V akcích, při velení, autoritu mám. Zadám povel a jdu příkladem, ostatní, když vidí, co dělám, tak to dělají taky. Na obědě ale sedím sám.*
- 8. Těžký pro mě je, že z těch tří, co jsme do toho šli, jsem tam teď zůstal jen já, protože Vejmolá a ten třetí, odjeli na devět měsíců na kurz do Vyškova a vrací se až za dva měsíce. Do budoucna chci odejít do civilu a začít podnikat.*
- 9. Určitě mi nejvíc pomohlo, když se to nějakým způsobem začalo řešit. Když jsem šel do Nadačního fondu a i potom ta reportáž. Je dobrý o tom mluvit a třeba tak pomoci jiným, v podobné situaci. Rok 2013 byl nejhorším rokem v mém životě.*
- 10. Určitě bych do toho šel znovu. Bylo to sice náročné, ale posílilo to moji jistotu. Konečně se to začalo řešit. Bylo dobře, že jsem to nenechal jen tak být. Cílem bylo ukázat, že se člověk může bránit, že můžete bojovat.*

Příloha D – Dotazník Jana

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem bossingu? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřila jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřila jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Rozhodla jste se případ medializovat či na něj jinak upozornit? Jakým způsobem jste se obrátila na média, veřejnost, příslušné orgány?
6. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
7. Co se odehrálo/změnilo po medializaci, propagaci?
8. Jaká je situace v současnosti?
9. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
10. Obrátila byste se znovu v podobném případě na média, veřejnost? Udělala byste něco jinak?

1. *V počátku byl zvýšený nepracovní zájem vedoucího o mou osobu. Začalo to protěžováním (vybavení první kanceláře nábytkem vyrobeným na míru, pak stěhováním do kanceláře sousedící a propojené s kanceláří vedoucího a opět vybavené novým nábytkem na míru). Protěžování si samozřejmě všiml kolektiv, což bylo velmi nepříjemné a postupně mě část kolektivu vyloučila ze své „skupiny“. Pokračovalo zasíláním emailů s porno přílohami cca 2-10 denně, tyto emaily si po čase chtěl společně prohlížet. Spouštěčem bossingu bylo mé odmítnutí, kdy mi předával finanční odměnu za pracovní výročí a při té příležitosti mě chtěl líbat, což jsem fyzicky striktně odmítla a i slovně se jasně vyjádřila, ať již nic podobného nikdy nezkouší.*
2. *Z titulu vedoucího mi dával nesmyslná upozornění na porušování pracovní kázně a pracovních předpisů:*

- *Nedodržovala jsem údajně docházku, neboť jsem na pracovišti zůstávala „bezdůvodně“ po skončení pracovní doby. Pochopitelně nebylo to bezdůvodné, od roku 2003 jsem vedla Svazek obcí pro zajištění dopravní obslužnosti a od vedení Městského úřadu jsem měla písemně povoleno, že mohu výpočetní techniku města Rakovníka (také člena svazku) používat po pracovní době pro účely tohoto svazku. Všichni, včetně mého vedoucího, věděli, že takto to běží již od roku 2003, kdy došlo k zániku okresních úřadů, kdy jsem delimitací přešla pod Město Rakovník. Jinak svazek jsem vedla od roku 1996.*
- *Následoval zákaz výkonu práce pro svazek.*
- *Další upozornění na porušování pracovní kázně s výtkami, že jsem vedla 20-ti minutové jednání se starostou obce, neboť toto nemám v pracovní náplni a doslova napsal, že on mi toto jednání povolil, ale nebyl kompetentní mi toto povolit, tak já jsem porušila pracovní kázeň i přesto, že jsem si dobu jednání s jeho písemným souhlasem téhož dne ihned nadělala. Napsala jsem písemný nesouhlas, kde jsem uvedla, že vedoucí nezná základní interní předpis úřadu, kterým je Pracovní řád, kde se praví, že vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době je nepřipustné a výjimku může ve zvlášť odůvodněných případech povolit právě vedoucí odboru s podmínkou napracování.*
- *Dále jsem se provinila tím, že jsem s od něho předem podepsanou propustkou navštívila lékaře, ten mi vystavil pracovní neschopenku, kterou jsem odnesla v cca 8,30 hodin vedoucímu. Výtka zněla, že má pracovní doba začíná v 7,00 hodin a můj lékař ordinuje až od 8,00 hodin, tak jsem porušila docházku, neboť jsem se nedostavila na pracoviště v 7,00 hodin a tam nestrávila onu jednu hodinu a teprve poté neodešla k lékaři. Mé vysvětlování, že mi vedoucí podepsal propustku, že mám vystavenou neschopenku již od 00,00 hodin toho dne a je naprosto absurdní, abych šla do práce pokud je mi hodně špatně nepomohlo. Takže jsem byla potrestána za to, že jsem*

v pracovní neschopnosti nepřišla do práce.

- *Další výtku se týkala toho, že po odevzdání neschopenky, jsem musela na příkaz vedoucího předat rozpracované spisy a pak jsem se zdržela na pracovišti do cca 9,40 hodin. Byl únor, venku chumelilo, mrzlo a foukal ostrý vítr, já jsem měla teplotu a bylo mi opravdu špatně, přesto mě vedoucí vykázal z budovy se slovy, že jsem nemocná, tak se mám okamžitě jít domů léčit. Vysvětlovala jsem mu, že autobus mi jede v 9,55 hodin a že jsem nechtěla čekat v mrazu venku před budovou. Na jeho příkaz jsem musela budovu okamžitě opustit a dostala jsem výtku, že jsem se v pracovní neschopnosti bezdůvodně zdržovala na pracovišti.*
- *Takových to nesmyslných a absurdních výtek jsem dostala mnoho. Byly sepsány do celkem 5 upozornění na porušování pracovní kázně. Jen díky tomu, že vždy mezi druhou a třetí výtkou byly delší časové úseky než 6 měsíců, tak mi nemohli dát výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovně právních předpisů.*
- *Další upozornění na porušování pracovně právních předpisů již bylo sofistikovanější. Bylo mi vytýkáno, že jsem měla chyby ve spisech, neměla jsem přiřazené doručenký a na dvou spisech cca 5 dní vyznačené datum nabytí právní moci. Víím, že nikdo není neomylný a proto jsem požadovala, abych byla seznámena s konkrétními chybami, které měly být v mých spisech zjištěny. Odpověď vedoucího byla opět naprosto absurdní, neboť mi písemně odpověděl, že již v daných věcech nejsem úředně oprávněnou osobou a proto mi nemůže sdělit má pochybení. Z toho mi bylo naprosto jasné, že jsem se žádných chyb nedopustila a opět se jedná o vykonstruovanou výtku. To, že jsem neměla přiřazeno asi 6 doručenek a vyznačenou právní moc bylo způsobeno tím, že jsem měla týden dovolenou a po návratu z dovolené nařízené projednávání s viníky dopravních přestupků, což musí mít vždy prioritu. A podstatné je i to, že nezařazenými doručenkami a nevyznačením právní moci jsem neporušila žádný zákon ani interní předpis.*

- *Další upozornění se týkalo toho, že došli k závěru, že jsem nesamostatná referentka, neboť po roční pracovní neschopnosti, kdy došlo k instalaci počítačového programu na evidenci pošty a programu na evidenci přestupků, jsem s těmito programy neuměla pracovat a dotazovala jsem se telefonicky i písemně vedoucích na postup. Přesně si evidovali datum a čas, kdy jsem jim volala nebo posla email a to pak sepsali do upozorňováků. Všichni zaměstnanci prodělali 8 hodinové školení. Mě proškolil informatik za 1,5 hodiny, ničemu jsem nerozuměla. Dle vedoucích jsem měla postupovat podle příručky. Na příručce bylo napsáno, že je to podpurný nástroj k 3 dennímu školení. Ovšem já jsem byla nesamostatná, protože mi 1,5 hodiny nestačilo.*
 - *Byla jsem vystěhována z kanceláře. Kancelář, která mi byla následně přidělena, nechal vedoucí vybavit starým nábytkem, který rozměrově do kanceláře nešel poskládat, takže jsem seděla k přestupci, se kterým jsem vedla jednání, zády, neměla jsem kontrolu nad spisem, který musím přestupcům zapůjčit k prostudování, nemohla jsem sledovat neverbální projevy přestupce, což je velmi důležité pro práci (nechá se například odhalit lež přestupce) a hlavně jsem se obávala, že některý z přestupců může odcizit některý z důkazů obsažených ve spise.*
3. *Rodině jsem svěřila a nebyť její velké podpory, tak bych situaci nemohla ustát. Moc mě drželi nad vodou. Po čase však na mě začali tlačit, abych v práci dala výpověď. Je pravda, že situace ničila psychicky nejen mě, ale i rodinu. Veškerý normální život šel stranou a vše se točilo okolo těchto mých problémů. Velká zátěž je též po stránce finanční, neboť jsem podala žalobu na Město Rakovník, najala si právníka a doposud jen za jeho služby a soudní poplatky zaplatila částku cca 270 tis. Kč. V podstatě to finančně naprosto zruinovalo celou rodinu.*
4. *Jako prvním jsem se svěřila rodině, potom psychologce v Rakovníku, která*

mě nasměrovala na PhDr. Pavla Beňa, posléze jsem skončila v ambulanci léčbě MUDr. Jana Cimického. Právnicka jsem si najala. Na mou stranu se po stížnostech postavil Krajský úřad Středočeského kraje, který v souvislosti s mou stížností odhalil trestnou činnost vedoucího odboru i vedoucího oddělení a podal na ně trestní oznámení. Jelikož se na to to nabalila trestná činnost, zneužívání pravomoci veřejného činitele a maření úkolu úřední osoby, nabídla mi právní pomoc i Transparency International (TIC). Bohužel předseda správní rady TIC Mgr. Václav Láska je bývalým policistou a tedy kolegou mých dvou nařízených a v momentě, kdy zjistil, že jeho organizace podala na jeho dva kamarády trestní oznámení, tak se do věci vložil a TIC ode mě dala ruce pryč. Dále se do věci vložila nezisková organizace Oživení, také bez efektu. Oblastní inspektorát práce provedl na můj podnět u zaměstnavatele kontrolu, zjistil v mém případě hrubé porušování zákoníku práce a špatné platové zařazení (jsem zařazena do 9 plat. tř. a vykonávám práci v 11. plat. tř.). V práci jsem se svěřila některým kolegům. Většina z nich se z obavy o zaměstnání bála. Kolega, který se nebát a otevřeně mě podpořil, byl záhy šikanován stejně jako já a nakonec propuštěn pro nadbytečnost. Další kolegyně, která svědčila v můj prospěch byla upozorněna na to, že tím, že svědčila v můj prospěch porušila pracovní právní předpisy, neboť nemá v pracovní náplni někomu něco v pracovní době dosvědčit.

- 5. Ano obrátila jsem se na média. O věci se psalo v Rakovnickém deníku, rakovnickém týdeníku Raport, krátký spot odvysílala TV Prima v hlavní zpravodajské relaci. Potom měli o věc zájem Reportéři ČT, ale jakmile jsem vyslovila, v negativním světle, jméno Mgr. Václav Láska, tak mi bylo řečeno, že to točit nebudou. TV Prima se mnou natočila reportáž, která se měla vysílat v Soukromých dramatech, ale nakonec mi také řekli, že to pro ně přestalo být zajímavé a že to do vysílání nepůjde.*

Z příslušných orgánů jsem se obrátila na PČR, složky policie v Rakovníku však nekonali. Až po cca 1,5 roce, převzala trestnou činnost na úseku přestupků PČR SKPV Příbram a na základě jejího šetření byli oba vedoucí

obžalování, ale bohužel soudem zproštění obvinění.

Dále jsem se obrátila na ombudsmana, ten mě jen odkázal na Oblastní inspektorát práce, který se mě zastal.

Zastala se mě odborová organizace, Krajský úřad Středočeského kraje. Do věci se vložil ředitel Sekce pro koordinaci boje s korupcí z Úřadu vlády ČR, který mě osobně navštívil v kanceláři a poté si šel promluvit s vedením Města Rakovník. Po mé výzvě, týkající se trestné činnosti na úseku přestupků v silniční dopravě mě o schůzku požádal tehdejší ministr spravedlnosti JUDr. Jiří Pospíšil, který přislíbil v případě zprošťujících rozsudků ve věcech trestných skutků v přestupcích v silniční dopravě podat stížnost ministra v neprospěch obviněných. Bohužel byl z postu ministra odvolán a jeho nástupce JUDr. Blažek již nereagoval.

Po každé medializaci se situace ještě přiostrčila. Vedení města si je totiž jisto, že má na své straně Okresní soud v Rakovníku.

6. *Cca polovina kolektivu jde vyloženě proti mně. Druhá část se mnou udržuje normální kolegiální vztahy. Stále ještě mám mezi kolegyněmi kamarádky, ale ty se tak bojí, že se kontaktovat můžeme pouze po pracovní době a aby o tom vedení nevědělo. V kolegovi, který byl propuštěn, mají jasný příklad, jak to s nimi může skončit.*

7. *Situace vždy gradovala.*

8. *V současné době jsem pořád zaměstnaná, vykonávám stejnou práci, oba dva vedoucí jsou stále mými nadřízenými. Přestěhovali mě jako jedinou na jinou budovu, neboť se báli, abych v archivu nevyhrabala ze skříně dalšího možného kostlivce, kterému prošla bez pokuty a zákazu řízení třeba jízda pod vlivem alkoholu.*

Vedu (již od roku 2009) soudní spor s Městem Rakovník a je jasné, že soud je plně straně města. Soudkyně odmítla protokolovat skutečný průběh soudního řízení, ze spisu se ztratilo 79 listinných důkazů, po odvolání se nedržela rozsudkem krajského soudu, který rozhodl, že rozsudek okresního

soudu je nezákonný. Nyní čekám na písemné vyhotovení druhého rozsudku Okresního soudu v Rakovníku, kdy i přes výtky odvolacího soudu rozhodla soudkyně úplně stejně jako v prvním kole. Na soudkyni jsem po poradě s právníkem podala podnět k prošetření, zda se svým jednáním nedopustila přečinu zneužití pravomoci úřední osoby a na předsedu soudu maření úkolu úřední osoby z nedbalosti.

9. Nejvíce mi pomohla rodina a pak všichni ti o kterých se výše zmiňuji. Naprosto mě však zklamala TIC.

10. Na média bych se snažila obrátit znovu. Myslím si, že pokud by si vedení Města nebylo vědomo toho, že mají někoho „za sebou“ (možná soudkyni, předsedu soudu, státní zastupitelství), tak by to mohla být účinná pomoc. Když jsem do sporu šla, domnívala jsem se, že to bude záležitost na 3/4 roku a že mě to bude stát do 30 tisíc Kč. Kdybych věděla, jak moc to bude těžké, dala bych výpověď a z práce odešla. V dnešní době nevedu boj jen se zaměstnavatelem, ale s obludnou chobotnicí klientelistických vazeb mocných a hlavně všehoschopných lidí.

Příloha E – Dotazník Monika

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem bossingu? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřila jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřila jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Rozhodla jste se případ medializovat či na něj jinak upozornit? Jakým způsobem jste se obrátil na média, veřejnost, příslušné orgány?
6. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
7. Co se odehrálo/změnilo po medializaci, propagaci?
8. Jaká je situace v současnosti?
9. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
10. Obrátila byste se znovu v podobném případě na média, veřejnost? Udělala byste něco jinak?

1. *V širším kontextu to bylo jmenování nové ředitelky (po konkursu, který mohl být buď zmanipulován, nebo došlo k výběru nevhodné kandidátky bez manažerských a osobnostních předpokladů k výkonu funkce). Směrem ke mně osobně to pravděpodobně byla jedna konkrétní situace, kdy vyšla najevo neznalost legislativy a celkové praxe v oboru. Jelikož jsem na to ředitelku upozornila, stala jsem se jí „trnem v oku“.*
2. *Po návratu z pracovní neschopnosti jsem si neměla kam sednout – můj stůl a židli v kanceláři měla již přidělena jiná osoba a já jsem se musela přestěhovat do jiné kanceláře. Dále:*
 - *Vracení zpracovaných dokumentů (korespondence, podkladů, apod.)*

- *Nepodepsání přihlášky k absolvování bezplatného (hrazeno z fondů EU) kurzu mimo pracovní dobu. (Dotační podmínkou byl podpis statutárního orgánu na přihlášce...)*
- *Peskování nadřízeného, proč mi zadává práci*
- *Korespondence zasílaná domů do vlastních rukou (typu „předložte vzdělání“, „zdržujte se na pracovišti“)*

3. *Ano, podpořila*

4. *Kolegové situaci vnímali v přímém přenosu, bylo to předmětem veřejného obveselení. Dále to věděl lékař – psychiatr, jehož jsem vyhledala ve fázi reaktivní deprese, pomoc.*

5. *Písemná podání na MŠMT, Inspektorát práce, ČŠI, Senátu P ČR a veřejný podpis pod peticí za odvolání ředitelky.*

6. *Různě.*

7. *Dlouho nic, občas se někdo ozval, že drží palce. Po čase se situace v zařízení stala známou v celé komunitě ústavní péče o děti. Jelikož se ředitelka vždy hned vše dověděla a velmi jí to (medializování) zřejmě vadilo, vždy došlo k zesílení „represe“ – později už nejen vůči, předmětem ostrého bossingu byla více jak desítka zaměstnanců, ostatní se jí velmi.*

8. *Ředitelka byla v říjnu 2013 odvolána, avšak mnoho lidí, které si tzv. přivedla s sebou, zůstali dále v ústavu A původní personál téměř kompletně odešel.*

9. *Je to pouze dohad, ale odborová organizace.*

10. *Ano. Nedokáži posoudit.*

Příloha F – Dotazník Barbora

1. Co celé situaci, podle Vás, předcházelo? Jaká událost byla spouštěčem událostí? (konflikty, krize, zvrátové události...)
2. Můžete popsat, k čemu konkrétně docházelo? (projevy bossingu, zadávání nepřiměřených úkolů...)
3. Svěřila jste se své rodině? Podpořila Vás?
4. Svěřila jste se někomu jinému? (kolega, přítel, právník, psycholog...)
5. Jak na situaci reagovali Vaši kolegové?
6. Jaká je situace v současnosti?
7. Co, nebo kdo, Vám v řešení situace nejvíce pomohl?
8. Jaký vliv měla, podle Vás, medializace kauzy a jak k medializaci došlo?

1. Od roku 2008 do října 2012 jsem pracovala jako dětská sestra v Dětském centru Zlín (DC). Od začátku jsem byla vystavena mobbingu za strany kolegyň. Asi po roce jsem se zastala nově nastoupené kolegyně Jany Bernatíkové, která měla stejné problémy, jako dříve já. Společně jsme se obrátily na ředitele MUDr. Sýkoru se stížností na mobbing, který vrchní sestra Krhůtková neřešila. Na to nám řekl, že „i ve vězení se vládne pomocí bachařů. Vrchní sestře poradil totéž, tedy aby si podchytila ty nejsilnější, poskytla jim výhody a s jejich pomocí řídila ostatní kolektiv ...“ (!). Stížnost uzavřel tím, že o žádnou šikanu nešlo. Po jednom z dalších problémů padla z jeho úst výhrůžka „Oted’ to teprve bude pro Vás nespravedlivé!“. Problém byl v tom, že kolegyně uvedené ve stížnosti řediteli, byly tzv. „jedna ruka“ s vrchní sestrou a ředitelem. Mobbing kolegyň pokračoval a k němu se přidal i bossing ze strany vrchní sestry, ředitele a psychologky. Šikana byla na denním pořádku prakticky každou službu. Následovala naše (Jana, Marcela a já) stížnost na kraj, který nařídil kontroly a v důsledku zjištěných závad v hospodaření musel ředitel propustit ekonoma a jednu známou, kterou zaměstnal jako fiktivní rehabilitační sestru. Musel snížit úvazek na polovinu psychologce (možná důvod její pomsty). Zaměstnancům museli

vrátit plné úvazky, které nám neoprávněně před půl rokem snížili. Na krajském úřadě se na základě stížností projednávalo ředitelovo propuštění, ale o jeden hlas neprošlo a tak dostal novou šanci a důvod k pomstě. Někdy v létě 2011 přišla za mnou na oddělení psycholožka. Svěřila jsem se jí, pod jakým tlakem už dlouho pracuji a ona mi sdělila, že pokud si chci zachovat místo, mám jít za ředitelem, který na mě čeká, vše odvolat a distancovat se od Jany a Marcely, protože „padnou“. Jako první „skončila“ Marcela Hrdá. Její místo jakože zrušili, jí propustili a pomocí zlínské policie několik dnů terorizovali. Měla rok před důchodem. Ředitel Sýkora ji několik let šikanoval a snažil vystrnadit, protože vedení překážela v rozkrádání majetku. To vše samozřejmě vyvolávalo další, ještě intenzívnější vlny šikany až do osudné soboty v říjnu 2012, kdy pro mě celý případ skončil tragicky. Jakmile se totiž nadřízení dozvěděli o naší přípravě na podání trestního oznámení na šikanu (únor 2012), což v emocích prozradila řediteli kolegyně Jana po jednom z vypjatých útoků na její osobu (ředitel ji označil za tyranku), začalo vedení plánovat tvrdou odvetu. Do pomsty zapojilo vedení DC nejen kolegyně, které jsme předtím označovaly za aktérky mobbingu, ale zneužívali k tomu minimálně 2 děti. Mladší z nich zaskočilo Janu po příchodu na oddělení z ředitelovy kanceláře otázkou „Dáš mi taky kokino (sladkost), když ti něco řeknu? ... Museli jsme říkat řediteli a psycholožce, že nemáme rádi tetu Janu a Báru.“ Děti byly z této situace zmatené a starší holčička nakonec dodala: „Ale já jsem to říkat nechtěla!“ ... Hlavní ale byla spolupráce se známými na policii. Vrchní sestra mě chodila neustále kontrolovat a napomínat. Děti se chovaly nezvykle divoce, jako navedené, aby mě neposlouchaly. Začala jsem být nervózní a cítila, že na mě něco chystají. V té chvíli jsem byla rozhodnuta, že v práci končím a dám výpověď. Naprosto jsem rezignovala a v jednu chvíli, když jsem si vzala zbytek večere po dětech, jsem si říkala, že už je mi všechno jedno, i kdyby mě při tom natáčeli. Z neustálých kontrol viděli, že jsem již ze situace na pokraji zhroucení a další tlak už dlouho nevydržím. Na tu chvíli ředitel s policií čekali. Nainstalovali na mé oddělení kamery a pořídili záznam, ve kterém pohlavky, zataháním za vlasy a poštučováním krotím v zoufalé situaci, na

pokraji psychického i fyzického zhroucení, rozdivočelé děti, což policejní mluvčí před médii označila za „brutální týrání“. Přišlo zatčení a za šílených okolností podmíněné odsouzení. Za to, jak probíhal soud, si můžeme s manželem sami, protože jsme se nechali zmanipulovat naším bývalým právníkem - manželovým spolužákem a kamarádem, kterému jsme bezmezně věřili. Jenže komu jinému by měl člověk v tak těžké chvíli věřit, když ne právníkovi a dlouholetému kamarádovi ... Ten mě kvůli natočenému videu tlačil k přiznání viny s odůvodněním, že je to „neprůstřelný“ důkaz. Dle něho nejlepším řešením je nezmiňovat se a neřešit u soudu šikanu, kterou chce řešit samostatně po skončení soudu ... Byla to obrovská chyba a naivita, kterou si budu vyčítat do konce života. Jak jsme později z jeho jednání zjistili, pravděpodobně byl nějakým způsobem ovlivněn druhou stranou ...

2. *Pracovní izolace postiženého pracovníka, kdy není například zván na různé porady, či není informován o důležitých rozhodnutích se děly každý den. Vedení DC mělo jasný cíl. Co nejvíce nám (mě a Janě) ztížit práci a vytvořit co největší prostor pro případnou chybu, za kterou by nás mohli propustit.*

Konkrétně například:

- *„Vyvolené“ sestry dostávaly na náš úkor (Jany a mě) přesčas, které se jim proplácely, a nám pak chybějící hodiny bez našeho vědomí vrchní sestra doplňovala dovolenou. O tom, že nám vrchní čerpala dovolenou, jsme se dozvěděly až z výplatního lístku. Zatímco my dvě jsme měly už koncem léta vyčerpanou dovolenou, vyvolené kolegyně si teprve čerpaly starou dovolenou z předchozího roku.*
- *Vedení vydalo nařízení, že sestry nesmí nechat děti na venkovní terase (a ani jinde) ani na chvíli bez dozoru pod pohrůžkou propuštění. Obvykle bylo ve skupině, kterou jsem měla sama (!) na starost, 5 až 8 dětí. Z toho 1-2 půlroční kojenci a ostatní ve věku 2 až 5 let. Zajistit tedy, aby se kojenci dostali z postýlek do kočárků, všechny obléct (hlavně v zimě) a spolu s ostatními současně vyjít na terasu tak, aby byly neustále pod kontrolou, byl pro jednu osobu*

nemožný úkol. A pak samozřejmě další problémy s odbíháním na záchod, chystáním jídla, pitím, hraček ...

- *Po vyhození správcové Marcely Hrdé, napadlo vedení rozdělit její práci mezi mě a Janu. Jedna se měla starat o příjem a druhá o výdej darů a majetku DC. Na „pomoc“ jsme každá dostala „na oko“ jednu kolegyni, aby to nebylo moc nápadné. Po zkušenostech Marcely Hrdé, které vedení „vybililo“ během její dovolené sklad a pak jí chtěli nechat podepsat manko ve výši 40 tisíc korun, jsme okamžitě s Janou pojaly podezření, že chtějí něco podobného „ušít“ i na nás. Navíc jsme to měly dělat ve svém volnu nebo po obědě, kdy děti spaly, bez odměny. Jenže stále platil zákaz nenechat děti chvíli bez dozoru! Tuto práci jsme po poradě s právníkem odmítly.*
- *Vrchní sestra nám znemožňovala povinné doškolování sester*
- *Vrchní sestra nám zakázala studium specializace (vyvolení to měli povoleno) – nechtěla nám psát volno, musely bychom si brát dovolenou, načež mi ihned začala vyčerpávat dovolenou, aby mi žádná nezbyla a nemohla tak začít studovat*
- *Nesměly jsme si s Janou psát žádné požadavky na volno a ostatní sestry nám nesměly vycházet vstříc při výměnách služeb – zatímco vyvolené sestry měly plno požadavků na změny ve službách*
- *Vrchní sestra nebo ředitel nás chodili často neurvale kontrolovat, vrchní doslova vtrhla na oddělení, až jsme se děti i já lekali. Pokud byly hodné, rýpala do mě, proč jsou tak hodné, a když se děti bavily, dováděly a řádily, tak na mě útočila, proč je nekrotím, že je nezvládám a že bych měla přitvrdit*
- *Vrchní sestra a vyvolené kolegyně nás napomínaly, že nemáme vytahovat hračky, že je po nás velký nepořádek a nebude to po nás nikdo uklízet*
- *Vrchní sestra mě doslova pronásledovala s cílem za každou cenu mě při něčem „načapat“*
- *Ředitel mě a Janě vyhrožoval, že to tam budeme mít těžké a pokud se nedistancuji od Jany a Marcely, bude muset „zakročit“*

- *Nikdo mi nesměl s mými dětmi pomáhat, na chvíli je pohlídat*
 - *Po propuštění Marcely Hrdé ředitel nařídil pod pohrůžkou propuštění, že se s ní nikdo nesmí bavit a nesmí se pouštět do budovy, i když byla teprve ve výpovědní lhůtě*
 - *Na jedné akci mi vrchní sestra nakázala, že musím všechny své děti držet za ruce, aby nikam nelítaly, zatímco všechny ostatní děti měly volno a mohly si dělat, co chtěly ...*
 - *Kolegyně Mgr. Valčíkové se zbavili tak, že ji požádali o nafilmování aktivity dětí (čemuž byla přítomna, kromě jiných, i vrchní sestra) a pak pořízené video použili k vydírání – koupající se děti označili za hraničení s pornografií, navíc jí řekli, že ohrožuje děti na životě a v případě, že neodejde sama, podají trestní oznámení ...*
 - *Za cokoliv mě a Janě dělala vrchní sestra zápisy, zatímco ostatním prošlo naprosto vše, ba naopak, za jejich chyby jsme opět dostávaly my dvě*
 - *Jakékoliv úrazy (modřiny, škrábance, ...) byly u nás prošetřovány, dělaly se z nich bubliny, zatímco u ostatních byly přehlíženy, ututlávány a vůbec se nedávaly do denního hlášení*
 - *Vrchní schválně budila moje děti, pokud překročily stanovený čas, zatímco u kolegyň spaly, dokud se neprobudily samy*
 - *Někdy jsem měla na oddělení až 13 dětí – přitom se většinou jednalo o hyperaktivní a jinak narušené děti (!) ve věku do 7 let*
 - *Musela jsem za každého počasí jít s dětmi v přesně stanoveném čase na procházku, zatímco ostatní sestry se tomu jen smály*
 - *Musela jsem na minutu přesně dodržovat čas pro podávání jídla dětem – zatímco ostatní děti už byly někdy i po obědě a v postelích*
3. *všem věděl manžel, se kterým jsme chodili, někdy i s Janou a Marcelou, k našemu právníkovi JUDr. Vyroubalovi prodiskutovat a případně řešit některá opatření proti postupům vedení. Svěřila jsem se matce, která mi řekla, že je velké riziko jít proti vedení a že můžu skončit bez práce. Velmi se tím trápila.*

4. *S manželem jsme byli v neustálém kontaktu s právníkem JUDr. Vyroubalem - manželův spolužák. Někdy jsme k němu chodili i s Janou a Marcelou prodiskutovat a případně řešit některá opatření proti postupům vedení a chystali jsme se na společné podání žaloby na šikanu.*
5. *Kolegyně se čím dál více stranily kontaktu s námi (Janou a mnou). Nepředávaly informace o průběhu služby, nebavily se s námi, učily a naváděly děti, aby nám před nimi děti říkaly, že jsme „škaredé a zlé“, že už za nimi nemáme chodit a podobná slova.*
6. *V současnosti jsem odsouzená za týrání dětí na 2,5 roku s podmíněným odkladem na 3,5 roku a zákazem činnosti na 5 let. V nejbližších dnech očekáváme rozhodnutí o dovolání k Nejvyššímu soudu. Bez čistého trestního rejstříku a se zákazem činnosti ve zdravotnictví práci nenajdu, což bylo cílem ředitelovy pomsty, jak ostatně sám přiznává ve výše uvedeném pořadu “Na vlastní oči“. Veškeré vzdělání, léta doškolování a láska k mému zaměstnání jsou mi na nic. Jsem absolutně na dně, bez chuti do dalšího života ... nechápu, kde se takový hyenismus v některých lidech bere a dělá jim to vůbec dobře, když ubližují druhým? Jak se svým svědomím žijí, a mají vůbec nějaké svědomí a city?*
7. *Po psychické stránce mi asi nejvíce pomohl Pavel Beňo, psychologka, manžel a matka. Ten obrovský kráter na duši a psychice ale už nikdo nikdy nezahojí ani neodstraní. Každým dnem jsem přemýšlela o sebevraždě. Manžel poznamenal, že už naprosto chápe propuštěné lidi, kteří vezmou pistoli a postřílí své šéfy. Křivda a bezmocnost v takové chvíli je nepopsatelná.*
8. *Naprosto katastrofální vliv na mě měla medializace případu, kde se záměrně uváděly jen informace obžaloby, které poskytli soud a policie. Policejní mluvčí už před soudem masírovala veřejnost a vyvolávala davovou hysterii slovy o odhalení „brutálního týrání“, kdy se většině lidí vybavily vzpomínky*

na případ týraných dětí z Kuřimi. Snažili se mě tak dostat na úplné dno, představit jako naprostý odpad společnosti, který si nezaslouží nic jiného, nežli veřejné odsouzení a nejpřísnější trest, což měla medializace zajistit.

Na začátku soudu se soudce s naším právníkem domluvili, že pokud nebudeme dělat „problémy“ a povolíme účast médií po celou dobu jednání, proběhne soud v co nejkratší době. V průběhu soudu jsme si pak uvědomili, jaká to byla chyba. Jelikož nám soud zamítl svědky, nesl se celý soud pouze v duchu čtení obžaloby – tedy pouze házení špíny na mou osobu, a na rady právníka jsem se měla ke všemu přiznat a tím to obrovské bezpráví a ponížení završit.

Později se přidal i, v té době již bývalý ředitel, MUDr. Sýkora v pořadu „Na vlastní oči“ (od 23. minuty):

<http://tn.nova.cz/zpravy/tv-archiv/na-vlastni-oci/na-vlastni-oci-o-michalu-haskovi-a-jeho-prvni-politicke-zrade.html>

V této reportáži se ze sebe snažil udělat nedoceněného hrdinu, který odhalil týrání a zato byl propuštěn, zatímco vyšetřující policistka získala ocenění Policistka roku 2013.

<http://www.novinky.cz/domaci/316688-pomohl-odhalit-tyrani-deti-misto-oceneni-musel-rezignovat.html>

V těchto dnech byla propuštěna i vrchní sestra Krhůtková. Zřejmě plán, jak ochránit Dětské centrum od nájezdu novinářů v případě, že by se Nejvyšší soud přiklonil na naši stranu, zvrátil rozsudek a hrozila by žaloba na aktéry této brutální mafiánské pomsty.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Alena Kavalírová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Co se stalo s lidmi z reportáže? - role a možnosti médií v řešení a prevenci tzv. vztahové patologie

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 26

Počet titulů českých použitých zdrojů: 33

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 7

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo